

**PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI
KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
NEGERI 26 SEMARANG**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

ANNA KUSUMAWATI

NPM. 220202000119

**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 : Anna Kusumawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000119
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI
KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
NEGERI 26 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

ANNA KUSUMAWATI
NPM. 220202000119

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anna Kusumawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000119
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI
KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
NEGERI 26 SEMARANG

Mengetahui
Ketua STIE SEMARANG

Semarang, 27 November 2022
Dosen Pembimbing

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

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

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Anna Kusumawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000119
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI
KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
NEGERI 26 SEMARANG

Telah Lulus ujian pada tanggal : 25 Mei 2024

Penguji 1

Penguji 2

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

(Natoil, S. Sg., MM)

NIDN. 0603108402

NIDN. 0610046901

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan mudah buruk sangka biar hidupmu tidak gelap dan tak sengsara. K.H “
Maimoen Zubair

“Pendidikan merupakan perlengkapan aling baik untuk hari tua.”
Aristoteles

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu
meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”
Susi Pudjiastuti

“Hidup kita memang tidak sempurna, tetapi kita bisa membuatnya lengka dengan
selalu berterima kasih.”
Tere Liye

“Bersyukur itu perlu terus latihan, jangan hanya rasa syukur hanya saat memiliki
sesuatu.”
Gus Baha

Skripsi ini saya persembahkan :

- Suamiku yang telah sabar dan ikhlas dalam mendampingi dan mendukung segala aktivitas.
- Malaikat kecilku yang selalu memberikan semangat serta senyum dan tawa dalam menyelesaikan karya ini.
- Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta do'a dan kasih sayan.
 - Teman-teman yang selalu memberikan do'a dan semangat
 - Almamaterku

ABSTRAK

Guru sebagai seorang tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru berperan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, sehingga dapat dihasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Kualitas Pendidikan tergantung pada kualitas guru, lebih khususnya prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kondisi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Mengajar Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang berjumlah 35 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 Responden. Variabel independen dalam penelitian ini Kondisi Iklim Kerja berpengaruh signifikan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,848. Hal ini berarti bahwa variabel Kondisi Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3) mempunyai peranan 87,6% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Prestasi Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 12,4% ($100\% - 87,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja.

Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang ditinjau dari Kondisi Iklim kerja, maka saran yang diberikan pihak SMP 26 Semarang adalah Guru SMP Negeri 26 Semarang perlu meningkatkan kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 26 Semarang adalah Guru SMP Negeri 26 Semarang perlu meningkatkan tanggung jawab pribadi yang khususnya dalam peningkatan jabatan fungsional.

Kata Kunci : Kondisi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Mengajar Guru, dan Prestasi Kerja Guru

ABSTRACT

Teachers as educators play a very important role in efforts to improve and increase the quality of education. Teachers play a role in realizing quality education, so that reliable and quality human resources can be produced. The quality of education depends on the quality of teachers, more specifically work performance. The aim of this research is to determine the influence of work climate conditions, work motivation and teacher teaching satisfaction on teacher work performance at SMP Negeri 26 Semarang.

The population in this study was 35 Semarang State 26 Junior High School (SMP) teachers. The sample in this study used the census method, where the entire population became the research sample so that the sample in this study amounted to 35 respondents. The independent variable in this study has a significant effect on work climate conditions, while the dependent variable in this study is teacher work performance. The data collection method uses a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression test.

The results of this research indicate that work climate conditions have a significant effect on the work performance of teachers at SMP Negeri 26 Semarang with a significance of $0.021 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on Teacher Work Performance at SMP Negeri 26 Semarang with a significance of $0.001 < 0.05$. Teaching satisfaction has a significant effect on teacher work performance at SMP Negeri 26 Semarang with a significance of $0.009 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.848. This means that the variables Work Climate Conditions (X1), Work Motivation (X2), and Teaching Satisfaction (X3) have a role of 87.6% in explaining or explaining the Work Performance variable (Y). Meanwhile, the remaining 12.4% (100% - 87.6%) is explained by other variables that influence work performance.

To improve the work performance of teachers at SMP Negeri 26 Semarang in terms of working climate conditions, the advice given by SMP 26 Semarang is that teachers at SMP Negeri 26 Semarang need to increase their high level of diligence in teaching and learning activities. To improve the work performance of teachers at SMP Negeri 26 Semarang in terms of motivation, the advice given by SMP Negeri 26 Semarang is that teachers at SMP Negeri 26 Semarang need to increase personal responsibility, especially in increasing functional positions.

Keywords: *Work Climate Conditions, Work Motivation, Teacher Teaching Satisfaction, and Teacher Work Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 26 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 dan Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
2. Heri Natoil, S.Ag, MM selaku Ketua Program Studi manajemen STIE SEMARANG.
3. Segenap Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) SEMARANG yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
4. Suami tercinta Erwin Yoga Hardian, S.Pi yang telah memberikan dukungan, moriil dan material dalam penyusunan skripsi ini.
5. Anak tersayang Gendis Anindita Hardian yang telah memberikan semangat dan penuh kasih sayang dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 26 Semarang yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian untuk skripsi ini.
9. 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

Anna Kusumawati
NPM. 220202000119

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Prestasi Kerja Guru.....	10
2.1.2. Kondisi Iklim Kerja	17
2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.4. Kepuasan Mengajar Guru	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel.....	37
3.1.1. Populasi	37
3.1.2. Sampel	37
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	38
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.3.1. Uji Validitas	40
3.3.2. Uji Reliabilitas	41
3.4. Metode Analisis Data.....	42
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	42
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.4.3. Pengujian Hipotesis / uji t.....	44
3.4.4. Uji F.....	44
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 26 Semarang.....	46
4.1.2. Gambaran Umum Responden	46
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	55
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.1.6. Uji t	61
4.1.7. Uji F.....	62
4.1.8. Koefisien Determinasi	63
4.2. Pembahasan	64

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden	47
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	48
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Iklim Kerja	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Mengajar Guru	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Guru	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Barganda	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.12 Uji F	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	56
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	59

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 merupakan sarana pengembangan potensi diri dengan memperoleh pemahaman ataupun pengetahuan sebagai input untuk memanusiakan manusia (mejadikan manusia seutuhnya) dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu mewujudkan pribadi yang cerdas, kreatif, mandiri, berpengendalian diri, dan tentunya, memiliki akhlaq dan budi. Adapun menurut Undang-Undang Sisdiknas RI No 20 tahun 2013 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Hidayat dan Rizki, 2020).

Dalam dunia pendidikan guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar, guru sebagai seorang tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahab-perubahan kualitatif (Saudagar dkk, 2009). Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Rusydiati, 2020).

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia (Akbar dan Melda, 2020).

Guru sebagai pengajar dan pendidik, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan. Guru berperan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, sehingga dapat dihasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Kualitas Pendidikan tergantung pada kualitas guru (Kumar, 2013:13). Mengacu pada data nilai *Human Development Index* bahwa pada tahun 2018 Indonesia mendapatkan skor 0,694 yang berada pada peringkat ke 116 dari 189 negara berada satu peringkat dengan Vietnam dan di bawah Malaysia pada peringkat 57 dan Filipina yang berada diperingkat 113 ("*Human Development Reports*," 2019:8-9). Kondisi SDM secara khusus dalam bidang pendidikan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan prestasi kerja. Salah satu persoalan dari rendahnya mutu pendidikan nasional adalah rendahnya kompetensi guru (Sennen, 2017).

Guru menjadi seorang pendidik yang berhasil karena adanya motivasi yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhan rohani maupun jasmani berupa perolehan gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari pimpinan, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa aman dan nyaman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dari dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik itu akan terlihat rajin hadir ke sekolah, rajin dalam mengajar dengan penuh semangat dan senang hati. Ini berarti peningkatan prestasi guru dapat tercapai dengan baik (Damanik, 2019).

Seorang guru diwajibkan untuk mampu mengembangkan profesionalisme dalam menjalankan amanah sebagai pendidik yang benar-benar mengerti kondisi yang sedang dihadapinya. Oleh karena itu guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena tantangan-tantangan yang dihadapi seorang pendidik tidaklah sedikit. Tanggung jawab yang diemban dalam jabatan guru sebagai seorang pendidik, menurut guru untuk terus mampu memberikan hal yang positif dari mulai pikiran, tenaga, metode, dan inovasi-inovasinya untuk kebaikan peserta didik yang dibinanya (Hidayat dan Rizki, 2020).

Pemimpin organisasi harus dapat mengelola dan mengendalikan organisasi sehingga akan diperoleh suatu hasil kerja dan usaha bersama yang dapat memenuhi tujuan bersama yang telah ditetapkan. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu

dalam menjalankan tugasnya di organisasi, dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Iklim sekolah merupakan tatanan kehidupan sosial sekolah yang mencerminkan terjadinya komunikasi antar warga sekolah yang meliputi: kepercayaan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi, dan kerja sama antar warga sekolah. Iklim sekolah suatu sistem kehidupan yang berlaku pada semua warga sekolah dan mempunyai kekhususan serta keunikan tersendiri. Iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan kepuasan kerja para guru. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya (Hermanto, 2019).

Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai/guru adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi dan suasana kerja bukan sekadar mengharapkan imbalan baik material maupun non material, tetapi mereka juga menginginkan iklim organisasi yang sesuai dengan aspek-aspek sebagai berikut: keterbukaan, perhatian, dukungan, penghargaan, komitmen dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa iklim kerja sekolah merupakan ciri utama dari suatu sekolah yang menggambarkan perilaku antara sekolah satu dengan lainnya pada proses pembelajaran dalam menciptakan

pendidikan yang berkualitas. Widiyanto (2019) memperoleh hasil bahwa Iklim kerja Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansyur (2019) yang memperoleh hasil bahwa Iklim kerja Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk motivasi kerja. Perusahaan juga harus memberikan berbagai motivasi lain diantaranya pemberian motivasi positif yang meliputi kenaikan gaji, promosi jabatan, tunjangan, bonus dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat menciptakan tujuan pendidikan. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Karena tanpa adanya motivasi dalam diri seorang guru, dikhawatirkan guru tidak bisa memberikan kontribusi baik untuk sekolah. Berkaitan dengan motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2020); Effendi (2019) memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Rizki (2020) memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja guru.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2013), dan Luthans (2011) bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai hasil penilaian dari satu pekerjaan atau pengalaman kerja (Colquitt, LePine dan Wesson, 2013); Luthans, 2011). Kepuasan kerja sebagai persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil yang dinilai penting (Luthans, 2011). Suatu pekerjaan dinilai penting, positif atau negatif tergantung pada persepsi dan penilaiannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Mencakup kesulitan-kesulitan yang dihadapi, tantangan-tantangan dan hubungan yang terjadi dengan rekan kerja (Muhaimin, 2004).

Kepuasan memiliki potensi dalam mempengaruhi berbagai sikap dalam lembaga dan memberikan kontribusi dalam peningkatan kesejahteraan (George & Jones, 2012). Peningkatan pada posisi pegawai, akan meningkatkan kepuasannya terhadap pekerjaan. Peningkatan itu mendatangkan manfaat yang lebih besar, otonomi, dan menghasilkan lebih banyak karya kreatif (Shaju & Subhashini, 2017). Kepuasan ini akan mendorong perilakunya untuk menampilkan hasil kerja yang baik, berkualitas dan mengungguli standar yang ditetapkan (*excellent*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydiati (2020); Widiyanto (2019) memperoleh hasil bahwa Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Pudakpayung, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 26 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang beralamat di Mpu Sendok II Puduk Payung Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang memiliki 18 Orang Guru berstatus PNS dan 17 orang Guru berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Sampai saat ini, masih ada tujuh 13 orang guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang belum memiliki sertifikasi pendidik (Serdik), sedangkan hanya 4 orang Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang sudah memiliki Sertifikasi Pendidik. Hal ini yang menjadikan faktor Prestasi Kerja Guru menurun di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Kota Semarang.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 26 Kota Semarang dengan adanya gap fenomena terkait dengan banyaknya Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang belum memiliki sertifikasi pendidik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada penurunan Prestasi kerja guru untuk dapat meningkatkan pangkat dan golongannya. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 26 SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kondisi Iklim Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.
3. Apakah Kepuasan Mengajar Guru berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh Kondisi Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Mengajar Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 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 26 Kota Semarang untuk lebih meningkatkan Prestasi Kerja Guru Negeri 26 Semarang, khususnya ditinjau dari Kondisi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Mengajar.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja Guru

2.1.1.1. Definisi Prestasi Kerja Guru

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 berkreatifitas 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.

Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya kepadanya pada kurun waktu tertentu. Prestasi kerja guru selalu menekankan pada pelaksanaan tugas mengajar, yang harus dilaksanakan dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Para pemimpin lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan guru melalui proses evaluasi prestasi kerja. Evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lainnya yang diberikan oleh pemerintah. Untuk memenuhi kepentingan para pegawai dalam memperoleh imbalan, maka penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat dilaksanakan dengan mengabaikan kepentingan sempit segelintir individu pegawai yang bermasalah. Dengan adanya prestasi kerja yang dimiliki guru dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebaliknya apabila prestasi kerja guru rendah maka hasil belajarnya rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk mencapai mutu pendidikan (Hermanto, 2005)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta pesan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan (guru) bersangkutan (Usman, 2000).

Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur sekolah dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. Menurut B. E. Damanik (2018) dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pemimpin dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin tidak

semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Guru

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana semua faktor-faktor tersebut saling menunjang. Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru timbul dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal muncul dari dalam diri guru itu sendiri seperti bakat, pengetahuan, dan motivasi.

George Strauss dan Leonard Stayles (1986:262) yang dikutip oleh NY L Mulyana mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan, meliputi pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis sehubungan dengan pekerjaan.
- b. Pertimbangan, meliputi kemampuan untuk memperoleh dan menganalisa faktor serta mengadakan pertimbangan yang sehat.
- c. Sikap, meliputi antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas pada perusahaan dan atasan, kemampuan menerima kritik dan perubahan dalam kebijakan perusahaan.
- d. Dapat diandalkan, dalam artian dapat dipercaya dalam melaksanakan penugasan dengan teliti dan efektif.
- e. Kreatifitas, meliputi kemampuan untuk menerapkan imajinasi kepada pekerjaan, mengembangkan rencana-rencana baru, mengurangi biaya dan lain-lain.

- f. Menghadapi orang lain, meliputi kemampuan bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk memerintah dan mempengaruhi orang lain.
- g. Delegasi, meliputi kemampuan dalam penugasan kerja kepada orang lain dan tanggung jawab.
- h. Kepemimpinan, meliputi kemampuan merangkul bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- i. Efisiensi pribadi, meliputi kecepatan, dan efektifitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Siagian (Yosep Yanwar, 2005) mengemukakan terdapat lima belas faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja seseorang dalam berorganisasi, antara lain : Sikap yang agresif, Daya tahan terhadap tekanan, Energi fisik, Kreativitas, Kepercayaan pada diri sendiri, Kemampuan menyesuaikan diri, Kepemimpinan, Integrasi pribadi, Keseimbangan emosional, Antusiasme, Mutu pekerjaan, Prakarsa, Kemampuan, Komunikasi, Ketepatan waktu

2.1.1.3. Indikator Prestasi Kerja Guru

Sebagai seorang guru, tentu akan berusaha menghasilkan siswa – siswi terdidik yang bisa dibanggakan. Salah satu indikator seorang siswa yang bisa membuat kita merasa bangga adalah ditinjau dari prestasi yang diraihinya. Tak jarang sebagai seorang guru, kita merasa malu atau kesal tatkala mendapati bahwa siswa-siswi yang kita didik belum mampu mencapai prestasi yang diharapkan. Apa lagi ketika mereka tidak memperoleh nilai maksimal saat mengikuti sebuah perlombaan, tentu sedikit tidaknya membuat kita kecewa.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan ada 8 (delapan) yang menjadi indicator dalam menentukan prestasi kerja guru, yakni :

1. Menghasilkan Peserta Didik yang Berprestasi

Tugas sebagai guru adalah menghasilkan peserta didik yang berprestasi. Namun, dalam ukuran kompetisi, tak banyak guru yang mampu mewujudkan hal tersebut. Seorang guru yang mampu menghasilkan siswa-siswi berprestasi akademik ataupun non akademik boleh disebut sebagai guru berprestasi.

2. Memenangkan Kompetisi Bidang Pendidikan

Tiap tahun atau periode tertentu, sering kali diselenggarakan semacam perlombaan untuk menjaring guru-guru terbaik. Jika anda merupakan bagian dari pemenang lomba tersebut, maka saya ucapkan selamat karena anda termasuk guru berprestasi.

3. Menerbitkan Buku Pembelajaran

Dalam pasal 24 PP Nomor 74 Tahun 2008 disebutkan juga bahwa guru yang menjadi pengarang atau penyusun buku teks ajar yang dinyatakan layak ajar oleh Menteri adalah termasuk bentuk prestasi guru yang patut diberi penghargaan.

4. Menciptakan Inovasi dan Inovasi Pembelajaran

Jika anda merupakan seorang guru yang kreatif, penuh ide-ide cemerlang, dan inovatif, maka cobalah gali kreatifitas anda untuk

menciptakan inovasi pembelajaran yang bermanfaat bagi guru-guru lain, sehingga bila diakui pemerintah maka anda merupakan guru berprestasi.

5. Memperoleh Paten atau Hak atas Kekayaan Intelektual

Prestasi guru juga dapat berupa hak atas kekayaan intelektual, terutama yang berkaitan dengan dunia edukasi.

6. Mendapatkan Penghargaan dalam Suatu Bidang

Pemerintah tentu mengapresiasi bagi guru-guru yang mampu memperoleh penghargaan resmi di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan atau olahraga. Penghargaan yang diterima tersebut, baik dari pemerintah maupun non pemerintah, adalah salah satu indikator (ciri) guru yang berprestasi.

7. Membuat Karya Tulis dalam Jurnal Ilmiah

Di era keprofesionalan ini, guru dituntut untuk menghasilkan tulisan-tulisan ilmiah. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah yang terakreditasi dan diakui oleh pemerintah merupakan satu wujud prestasi guru.

8. Menjalankan Tugas dengan Dedikasi yang Baik

Namun poin utama dari semua kriteria “guru berprestasi” adalah melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai tenaga pendidik dengan dedikasi yang tinggi. Rasanya, bagi pemerintah dan masyarakat, guru yang selalu berdedikasi dalam menjalankan tugasnya adalah prestasi yang luar biasa.

Heidjrahman dan Suad (2002) menjelaskan indicator yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja, yakni :

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

2.1.2. Kondisi Iklim Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kondisi Iklim Kerja

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.

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, Kasmaienezhadfar, & 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). Moos dan Arter mengemukakan bahwa iklim sekolah dapat diukur dengan empat indikator yaitu indikator hubungan antar personal, indikator pertumbuhan atau

perkembangan pribadi, indikator perubahan dan perbaikan sistem, dan indikator lingkungan fisik (Hadiyanto, 2004).

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 Kondisi Iklim Kerja

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.

Triyanah dan Edi (2016) mengemukakan indikator kondisi iklim kerja sebagai berikut :

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).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk

mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Bahrudi Efendi,2019).

Menurut Siagian (2002 : 171) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

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

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

- b. Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan.

Gaji adalah imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan. Sedangkan insentif merupakan suatu dorongan atau perasaan yang

diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam perusahaan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat pegawai betah dan nyaman berada ditempat kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa: “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)”. Menurut Maslow, dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan” Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

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

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

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Sutikno (2012) apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan

berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah/madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

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

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. mengemukakan pendapatnya tentang motivasi, yaitu sebagai berikut, kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif

dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Motivasi mempunyai tiga elemen penting yaitu :

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

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja atau karyawan juga memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow dan 10 (sepuluh) faktor lainnya sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajar. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi instrinsik) motivasi yang paling berhasil adalah 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

Hamzah B. Uno (2003) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.

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

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

2.1.4. Kepuasan Mengajar Guru

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Mengajar Guru

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para guru atau bawahannya. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, adanya kepuasan dalam bekerja dapat memberikan peranan dalam upaya peningkatan prestasi kerja di madrasah yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Kepuasan kerja (job satisfaction) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robins, 2003).

Rosa dan Himam (2004) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru

tersebut secara tepat waktu, dan dijalankan dengan efektif dan efisien, kreatif dan inovatif. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012).

Menurut Wexley and Yukl dalam Muhaimin (2004), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu (1). Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*), dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*). (2). Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. (3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan.

Kepuasan kerja guru disekolah adalah item paling penting dan selalu diperhatikan untuk menciptakan iklim dan budaya sekolah sekolah dasar yang baik. Oleh karena itu, peneliti memilih membahas Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar karena penulis merasa persoalan kepemimpinan

dan kepuasan adalah dua aspek yang perlu diberi perhatian khusus mengingat sering terjadi masalah dalam dunia pendidikan dikarenakan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang masih rendah, selanjutnya khusus di Aceh Barat belum ada yang meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru sekolah dasar.

2.1.4.2. Indikator Kepuasan Mengajar Guru

Ruvendi (2005) mengatakan bahwa indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya, yaitu :

1. Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
2. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
4. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
6. Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya

kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, kesiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karier, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi, dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
1.	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	Iklim berpengaruh terhadap kepuasan mengajar guru Kepuasan mengajar berpengaruh terhadap perastasi kerja guru	Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi guru
2.	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	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru Iklim Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru	Sebaiknya Kepala Sekolah mampu mengarahkan, membimbing, perasaan serta tingkah laku guru

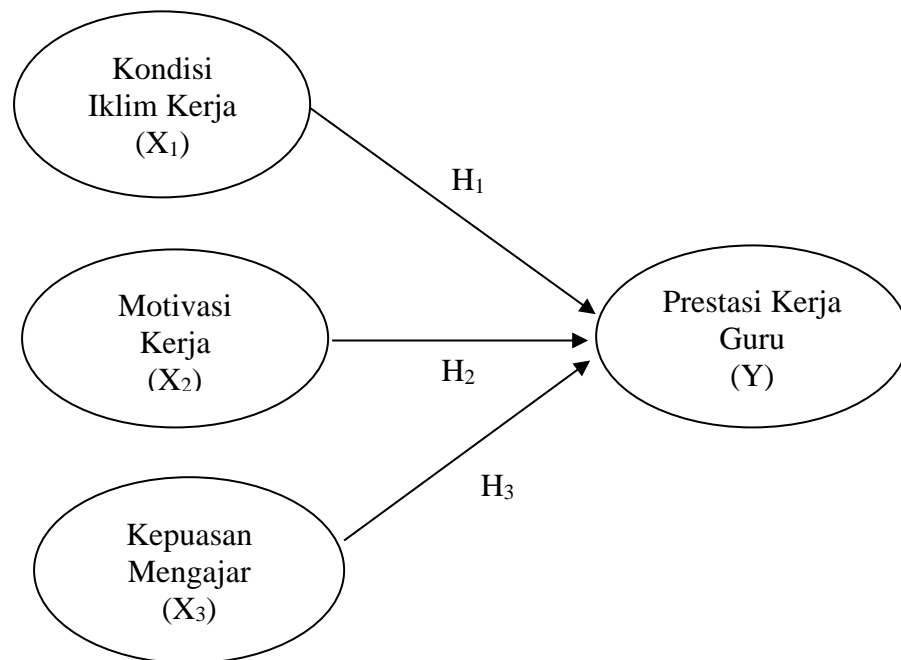
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
3.	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru Damanik (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Komitmen guru terhadap peningkatan prestasi guru	Penelitian Deskriptif Asosiatif	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi guru Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru	Kepada Guru disarankan agar terus menjalin kerjasama yang baik sesama guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman
4.	Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor Akbar dkk (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi guru terhadap Prestasi kerja Guru	Regresi Linier Berganda	Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Guru	Pihak sekolah perlu memberikan pemantauan kinerja guru yang dihimpun dari hasil penilaian kinerja guru.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Milono Hermanto (2020)	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak	Guru seyogyanya lebih mamahami atasannya maupun rekan kerjanya baik secara personal maupun secara professional.
6.	Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja Darmawan Harefa (2020)	Untuk mengetahui Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Secara profesional guru diharapkan dapat memiliki hubungan atasan dengan bawahan maupun sesama guru

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
7.	Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Rusydiati (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru	Kegiatan penilaian kinerja guru diharapkan dilaksanakan dengan sebenar-benarnya sesuai kondisi nyata di lingkup kerjanya
8.	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08 Kota Lubuklinggau Subuh Hidayat & Rizki Aprita Sari (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi signifikan terhadap prestasi guru	Penelitian Kuantitatif	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru	Perlu peningkatan dalam hal berfikir inovatif dan kreatif, mencari hal yang baru dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Mengajar Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Kota Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kondisi Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Mengajar Guru adalah sebagai variabel bebas, dan Prestasi Kerja Guru sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kondisi Iklim Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang di Kota Semarang.

H₃ : Kepuasan Mengajar guru berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 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 SMP Negeri 26 Semarang berjumlah 35 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 SMP Negeri 26 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 35 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 Prestasi Kerja Guru (Y). Variabel bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002). Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kondisi Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercaya kepadanya pada kurun waktu tertentu	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Keandalan 4. Inisiatif 5. Kerajinan 6. Sikap Guru terhadap lembaga 7. Kehadiran Sumber : Heidjrahman dan Suad (2002)
2	Kondisi Iklim Kerja (X_1)	Kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual individu.	1. Hubungan antar guru 2. Pertumbuhan dan perkembangan 3. Kepribadian guru 4. Perubahan dan perbaikan sistem Sumber : Triyanah dan Edi (2016)

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
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.	Kepuasan Mengajar Guru (X ₃)	Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Kehadiran Guru Mengajar 2. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan 3. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan 4. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya 5. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi <p>Ruvendi (2005)</p>

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

3.3. Metode Pengumpulan 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) 26 Negeri Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru SMP Negeri 26 Semarang untuk memperoleh data yang diperlukan dalam

penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru SMP Negeri 26 Semarang.

3.3.1. Uji Validitas

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

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Prestasi Kerja Guru (Y)	0,873	Prestasi kerja1	0,918	0,4	Valid
		Prestasi kerja2	0,897	0,4	Valid
		Prestasi kerja3	0,919	0,4	Valid
		Prestasi kerja4	0,918	0,4	Valid
		Prestasi kerja5	0,943	0,4	Valid
		Prestasi kerja6	0,919	0,4	Valid
		Prestasi kerja7	0,908	0,4	Valid
Iklim Kerja (X ₁)	0,815	Iklim Kerja1	0,867	0,4	Valid
		Iklim Kerja2	0,950	0,4	Valid
		Iklim Kerja3	0,938	0,4	Valid
		Iklim Kerja4	0,936	0,4	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	0,891	Motivasi1	0,882	0,4	Valid
		Motivasi2	0,904	0,4	Valid
		Motivasi3	0,905	0,4	Valid
		Motivasi4	0,964	0,4	Valid
		Motivasi5	0,935	0,4	Valid
Kepuasan Mengajar (X ₃)	0,868	Kepuasan Mengajar1	0,843	0,4	Valid
		Kepuasan Mengajar2	0,920	0,4	Valid
		Kepuasan Mengajar3	0,944	0,4	Valid
		Kepuasan Mengajar4	0,931	0,4	Valid
		Kepuasan Mengajar5	0,913	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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

3.3.2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,972	0.70	Reliable
Iklim Kerja (X ₁)	0,941	0.70	Reliable
Motivasi Kerja (X ₂)	0,953	0.70	Reliable
Kepuasan Mengajar (X ₃)	0,953	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 Kerja, kepuasan mengajar dan prestasi kerja guru menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji asumsi klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

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

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

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas

yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, (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 Kondisi Iklim Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y). Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut:

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

Keterangan :

Y	: Prestasi Kerja Guru
X ₁	: Kondisi Iklim Kerja
X ₂	: Motivasi Kerja
X ₃	: Kepuasan Mengajar Guru
a	: Intercept (konstanta)
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	: Koefisien regresi
e	: error

3.4.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

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

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

3.4.4. Uji F

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

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

3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang merupakan Sekolah Menengah Negeri yang berlokasi di Jalan Mpu Sendok II Kelurahan Pudak Payung Kecamatan Banyumanik, Semarang Jawa Tengah. Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang telah memperoleh Akreditasi sangat baik dengan pimpinan Ibu Dwi Astuti Indriyanti sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 26 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 642.2/650/1992 tanggal 20 November 1984. SMP Negeri 26 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0557/0/1984 pada tanggal 20 November 1984.

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	8	22,9
Perempuan	27	77,1
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

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	15	42,9
5 tahun – 10 tahun	3	8,6
11 tahun – 15 tahun	6	17,1
16 Tahun – 20 Tahun	4	11,4
> 20 tahun	7	25,0
Jumlah	28	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang yang mempunyai masa kerja 5 tahun – 10 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%. Guru yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak

6 orang atau 17,1%, sedangkan Guru yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 4 orang atau 11,4%, dan sebanyak 7 orang atau 20,0% 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	31	88,6
S2	4	11,4
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 31 orang atau sebesar 88,6%, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4% Guru SMP Negeri 26 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 26 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 26 Semarang terjalin dengan baik	2	9	5	9	10	35
2.	Lingkungan SMP Negeri 26 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar	2	7	6	9	11	35
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik	2	10	2	10	11	35
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem	2	7	5	12	9	35

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 26 Semarang terjalin dengan baik yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Lingkungan SMP Negeri 26 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 11 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai

kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik yaitu sebanyak 11 responden.

- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem yaitu sebanyak 12 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi pada Sekolah Menengah

Pertama (SMP) Negeri 26 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 26 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar	2	7	8	5	13	35
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 26 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar	0	12	2	13	8	35
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi	0	19	2	4	10	35
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 26 Semarang	0	16	2	5	12	35
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 26 Semarang sudah sesuai dengan harapan	4	6	11	7	7	35

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar yaitu sebanyak 13 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Lingkungan akademik SMP Negeri 26 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar sebanyak 13 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi yaitu sebanyak 19 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 26 Semarang yaitu sebanyak 16 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab cukup setuju bahwa Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 26 Semarang sudah sesuai dengan harapan yaitu sebanyak 11 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Mengajar

Tanggapan responden dalam hal Kepuasan Mengajar pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 26 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Mengajar (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Kepuasan Mengajar (X ₃)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat absensi yang rendah	4	6	11	7	7	35
2.	Guru SMP Negeri 26 Semarang senang dalam kegiatan belajar mengajar	2	7	5	17	4	35
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa sudah adil dalam menerima penghasilan	2	4	9	12	8	35
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa senang memperoleh amanah dalam menjalankan jabatan di instansi	2	6	5	10	12	35
5.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu menerima kebijakan instansi dengan positif	3	7	9	10	6	35

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat absensi yang rendah yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju Guru SMP Negeri 26 Semarang senang dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 17 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa sudah adil dalam menerima penghasilan yaitu sebanyak 12 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa senang memperoleh amanah dalam menjalankan jabatan di instansi yaitu sebanyak 12 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu menerima kebijakan instansi dengan positif yaitu sebanyak 10 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja Guru

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Guru (Y)

No.	Pernyataan Variabel Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	0	9	8	10	8	35
2.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	2	4	5	11	13	35
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar	0	5	8	8	14	35
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai	0	9	8	10	8	35

	inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar						
5.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar	2	4	5	12	12	35
6.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga	0	5	8	8	14	35
7.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu hadir tepat waktu	0	9	8	9	9	35

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Prestasi kerja guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 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 26 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 14 responden.

- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 10 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 12 responden.
- f. Pada indikator keenam menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga yaitu sebanyak 14 responden.
- g. Pada indikator keenam menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu hadir tepat waktu yaitu sebanyak 9 responden.

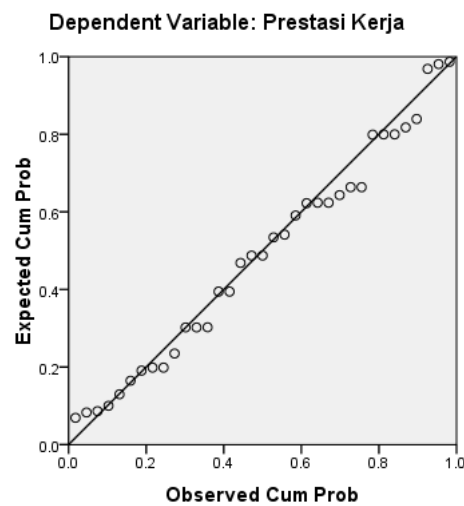
4.1.4. Uji asumsi klasik

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*:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Gambar 4.1 Uji Normalitas

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		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49707440
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

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 0,595 dan nilai Asymp 0,871 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 :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas

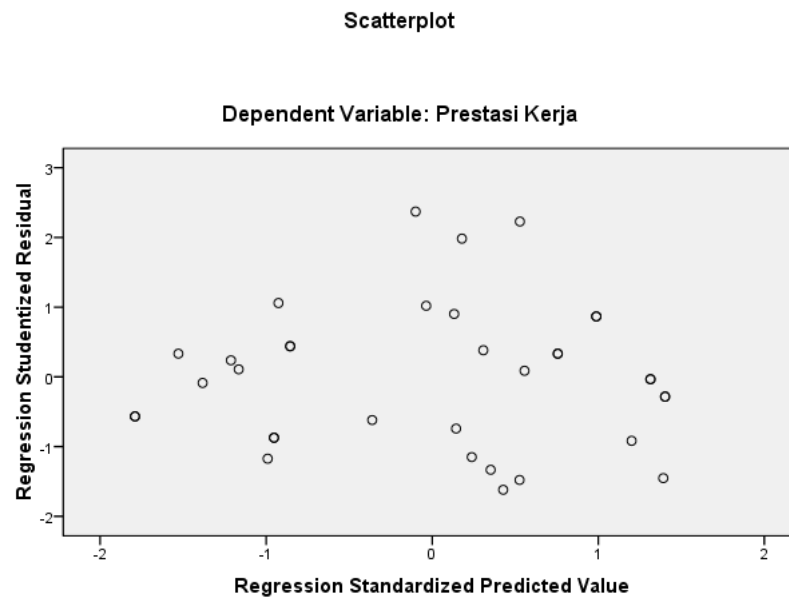
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklm Organisasi	.237	4.222
Motivasi	.435	2.297
Kepuasan Mengajar	.179	5.588

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:



Sumber: data primer yang diolah, 2024

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas

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 Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.211	1.519	
	Iklim Organisasi	.466	.192	.301
	Motivasi	.404	.114	.323
	Kepuasan Mengajar	.542	.193	.400

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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 :

$$Y = 3,211 + 0,466 X_1 + 0,404 X_2 + 0,542 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 3,211 menjelaskan Iklim Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar memiliki nilai konstan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,211 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,466 menjelaskan Iklim Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,404 menjelaskan Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 satuan.

d. Koefisien regresi sebesar 0,542 menjelaskan Kepuasan Mengajar mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,542 satuan.

4.1.6. Uji t

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

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.211	1.519		2.114	.043
	Iklim Organisasi	.466	.192	.301	2.429	.021
	Motivasi	.404	.114	.323	3.533	.001
	Kepuasan Mengajar	.542	.193	.400	2.806	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Iklim Organisasi adalah $2,429 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi adalah $3,533 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Kepuasan Mengajar Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Kepuasan Mengajar adalah $2,806 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas

menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.540	3	555.180	81.181	.000 ^a
	Residual	212.003	31	6.839		
	Total	1877.543	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Mengajar, Motivasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 81,181 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Iklim Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar, 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	.942 ^a	.887	.876	2.61511

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Mengajar, Motivasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,876. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3) mempunyai peranan 87,6% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Prestasi Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 12,4% (100% - 87,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Iklim Kerja berpengaruh terhadap prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2019) menyatakan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja 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. Prestasi kerja guru

merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya pada kurun waktu tertentu. Prestasi kerja guru selalu menekankan pada pelaksanaan tugas mengajar, yang harus dilaksanakan dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Semakin baik iklim organisasi semakin tinggi prestasi kerja Guru. Semakin baik Iklim Organisasi semakin tinggi Prestasi kerja guru SMP 26 Semarang.

4.2.2. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja guru. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta pesan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan (guru) bersangkutan. Motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan dimana motivasi merupakan proses mengarahkan perilaku dan kinerja. Motivasi sangat

dibutuhkan di dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Terdapat penelitian terdahulu mengenai hubungan antara motivasi terhadap semangat kerja yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif diantara keduanya. Motivasi merupakan aspek penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi Prestasi kerja guru SMP 26 Semarang.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Mengajar berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja guru. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, adanya kepuasan dalam bekerja dapat memberikan peranan dalam upaya peningkatan prestasi kerja di madrasah yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi dapat merupakan penampilan

individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Semakin tinggi kepuasan mengajar guru semakin tinggi prestasi Kerja Guru SMP Negeri 26 Kota Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Iklim Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar terhadap Semangat Kerja Guru SMP 26 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Kota Semarang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Kota Semarang.
3. Kepuasan Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP 26 Kota Semarang.

5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang ditinjau dari Iklim Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP 26 Semarang adalah Guru SMP Negeri 26 Semarang perlu meningkatkan kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar
2. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMP 26 Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan pihak SMP 26 Semarang adalah Guru

SMP Negeri 26 Semarang perlu meningkatkan tanggung jawab pribadi yang khususnya dalam peningkatan jabatan fungsional.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan menambah variabel bebas lainnya selain variabel Kondisi Iklim Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar dalam mempengaruhi Prestasi Kerja, misalnya : Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar & Melda. 2020. *Metode belajar anak usia dini*. Jakarta: Prenada Media.
- Akbar, Dkk. 2020. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *Jurnal Ekonomi Universitas Gunadarma*, Vol. 12, No. 2.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi 5. 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.
- Colquitt, Jason A; LePine, effery A, Wesson, Michael J. 2013. *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill, 2013.
- Damanik , B. E. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, pp. 20-28.
- David, Fred R & Newston. 2005. *Manajemen Strategis Konsep*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawan Harefa. 2020. Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, Vol. 3 No.2, h. 162-16.
- Fred Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Garaika, Muhamad. 2019. Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja yang Tepat terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* vol. 17 (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.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- George Strauss dan Leonard R. Sayles. 1980. *Personnel: The Human Problems of Management*. MCGrill Pres.
- Hadianto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Heidjrachman dan Sua'ad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hermanto, Milono. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Prestasi Kerjaguru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5, No.4.
- Hidayat, Subuh & Rizki Aprita Sari. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 22, No. 2.
- Hoy dan Miskell. 2003. *Educational Administration*. North America: McGraw Hill.
- Kumar, A.A., K. Karthick, Arumugam, K. P., 2013. Properties of Biodegradable Polymers and Degradatin for Sustainable Development, *International Journal of Chemical Engineering and Applications*, 2(3), 164-167.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur. 2019. Studi Korelasional Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, Vol. 12, No. 2.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. *Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma*.
- Nazir, Moh. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nurdin, Syafruddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat : Quantum Teaching.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Rusydiati. 2020. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* , Vol.11 No.1.
- 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.
- Saudagar, Fachruddin Dkk. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta:Gaung Persada (GP Press).
- Sennen, E. 2017. *Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru*. Prosiding Himpunan PGSD 2017, 16–21. Maluku: Universitas Pattimura.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Sisdiknas RI No 20 tahun 2013 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Basyiruddin. 2002. *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Widiyanto, M. A. 2019. *Statistika Terapan: Konsep dan Aplikasi SPSS/LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Anna Kusumawati

NPM : 220202000119

Prodi : Manajemen S1

Perguruan Tinggi : STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PRESTASI KERJA GURU DINILAI DARI KONDISI IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN MENGAJAR GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 26 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

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

Hormat saya,
Peneliti

Anna Kusumawati

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
PRESTASI KERJA GURU						
1.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kuantitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar					
2.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang handal dalam kegiatan belajar mengajar					
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai inisiatif menyelesaikan masalah dalam kegiatan belajar mengajar					
5.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar					
6.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga					
7.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu hadir tepat waktu					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KONDISI IKLIM KERJA						
1.	Hubungan antar Guru SMP Negeri 26 Semarang terjalin dengan baik					
2.	Lingkungan SMP Negeri 26 Semarang mendukung dalam proses pertumbuhan dan perkembangan kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai kepribadian yang baik sebagai tenaga pendidik					
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu dapat mengikuti perubahan dan perbaikan sistem					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
MOTIVASI KERJA						
1.	Guru SMP Negeri 26 Semarang senang dalam melakukan tugas belajar mengajar					
2.	Lingkungan akademik SMP Negeri 26 Semarang sesuai dengan harapan para guru yang mengajar					

3	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi					
4.	Para Guru merasa tepat ditempatkan di SMP Negeri 26 Semarang					
5.	Tunjangan jabatan yang diterima Guru SMP Negeri 26 Semarang sudah sesuai dengan harapan					

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

KEPUASAN MENGAJAR GURU

1.	Guru SMP Negeri 26 Semarang mempunyai tingkat absensi yang rendah					
2.	Guru SMP Negeri 26 Semarang senang dalam kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa sudah adil dalam menerima penghasilan					
4.	Guru SMP Negeri 26 Semarang merasa senang memperoleh amanah dalam menjalankan jabatan di instansi					
5.	Guru SMP Negeri 26 Semarang selalu menerima kebijakan instansi dengan positif					

TABULASI DATA PENELITIAN

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

No	Prestasi Kerja (Y)							
Responden	1	2	3	4	5	6	7	total skor
1	4	5	5	4	4	5	4	31
2	4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	4	4	3	4	4	3	25
4	3	4	4	3	4	4	3	25
5	4	4	5	4	4	5	4	30
6	3	4	4	3	4	4	3	25
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	4	4	3	4	4	3	25
9	2	3	3	2	3	3	2	18
10	4	5	5	4	5	5	4	32
11	2	3	3	2	3	3	2	18
12	4	5	5	4	5	5	4	32
13	2	4	4	2	4	4	2	22
14	4	5	5	4	5	5	4	32
15	2	3	2	2	3	2	2	16
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	2	4	4	2	4	4	2	22