

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEDUNG KABUPATEN JEPARA

Nevi Zahrotin Nisa', Sunandar, Noor Miyono
Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Kondisi proses supervisi tersebut menimbulkan iklim organisasi sekolah kurang kondusif serta motivasi kerja yang tidak maksimal. Iklim kerja di sekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi akan mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung? (2) Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung? (3) Apakah supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung. (2) Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung. (3) Pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung.

Populasi penelitian ini adalah 135 orang guru yang tersebar pada 8 SMP Negeri dan swasta di Kecamatan Kedung. Sampel 100 guru diambil *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi berganda. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata supervisi akademik adalah 127,82 dikategorikan sedang, skor rata-rata iklim organisasi adalah 115,59 dikategorikan sedang, skor rata-rata motivasi kerja adalah 111,37 dikategorikan tidak baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan (1) pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja sebesar 29,3%, (2) pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 37,5%, dan (3) pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 42,7%.

Untuk menciptakan motivasi kerja guru hendaknya kepala sekolah merencanakan, melaksanakan serta melakukan tindak lanjut supervisi dengan baik. Organisasi di sekolah hendaknya organisasi dapat mengakui identitas masing-masing individu, memberikan dukungan terhadap masing-masing individu dan mengurangi terjadinya konflik sehingga organisasi lebih kondusif. Masing-masing individu guru dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar warga sekolah serta mendukung prestasi masing-masing individu.

Kata kunci: *Supervisi Akademik, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

Supervision aims to provide services and assistance to improve the quality of teaching teachers in the classroom, which in turn increases the quality of student learning. The condition of the supervision process has caused the school's organizational climate to be less

conducive and the work motivation is not optimal. Conducive school work climate also helps towards the realization of effective schools. Motivation is important because motivation will encourage or move someone to do something more excited.

The formulation of the problem in this study are: (1) Does academic supervision affect the motivation of junior high school teacher work in Kedung District? (2) Does the climate of the school organization affect the motivation of junior high school teachers working in Kedung District? (3) Does the academic supervision and climate of the school organization jointly influence the motivation of junior high school teachers working in Kedung District?

The objectives of this study were: (1) The effect of academic supervision on the motivation of junior high school teacher work in Kedung District. (2) Effect of school organizational climate on motivation for junior high school teacher work in Kedung District. (3) The effect of academic supervision and school organizational climate together on the motivation of junior high school teacher work in Kedung District.

The population of this study were 135 teachers spread across 8 public and private junior high schools in Kedung District. A sample of 100 teachers was taken proportional random sampling. The method of data collection in this study is the questionnaire method. Analysis of the data used is a prerequisite test and hypothesis testing which includes multiple regression analysis. To analyze data used SPSS program facilities.

The results showed that the average academic supervision score was 127.82 categorized as being moderate, the average score of the organizational climate was 115.59 categorized as being moderate, the average score of work motivation was 111.37 categorized as not good. Hypothesis test results show (1) the effect of academic supervision on work motivation of 29.3%, (2) the influence of organizational climate on work motivation by 37.5%, and (3) the effect of academic supervision and organizational climate on work motivation of 42, 7%.

To create work motivation, the teacher should have the principal plan, carry out and follow up the supervision properly. Organizations in schools should organizations can recognize the identity of each individual, provide support for each individual and reduce the occurrence of conflict so that the organization is more conducive. Each individual teacher can create harmonious relationships between school members and support the achievements of each individual.

Keywords: *Academic Supervision, Organizational Climate, Work Motivation*

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan pada Agustus 2017 di SMP di Kecamatan Kedung, yang difokuskan pada SMP di Kecamatan Kedung terdapat gejala kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pendidik. Banyak kepala sekolah yang jarang melakukan supervisi, pernah dalam satu semester tidak melakukan supervisi sama sekali. Sumber daya guru yang berkualitas dan memiliki iklim organisasi yang baik harus didukung oleh pihak sekolah yang memikirkan sistem yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Antara lain diberlakukannya supervisi secara terprogram oleh kepala sekolah, pemberian motivasi terhadap guru dan pemenuhan fasilitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan sekolah.

Supervisi pendidikan atau yang lebih dikenal dengan pengawasan pendidikan memiliki konsep dasar yang saling berhubungan. Berdasarkan pada konsep dasar supervisi pendidikan dijelaskan beberapa dasar-dasar tentang konsep supervisi pendidikan itu sendiri. Pendidikan dengan mengajar, pendidikan adalah suatu proses pendewasaan yang dilakukan oleh seorang pendidik kepadapeserta didik dengan memberikan stimulus positif yang

mencakup kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sedangkan mengajar hanya mencakup kognitif saja artinya pengajar adalah suatu proses pentransferan ilmu pengetahuan tanpa membentuk sikap dan kreatifitas peserta didik.

Proses pendidikan haruslah diawasi atau disupervisi oleh supervisor yang dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas-pengawas lain yang ada dikementrian pendidikan. Pengawasan disini adalah pengawas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan pegawai sekolah lainnya dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan yang baik dan bimbingan serta masukan tentang dengan cara atau metode mendidik yang baik dan profesional. Supervisi akademik telah berkembang dalam memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga para pendidik memiliki mendidik yang kreatif, aktif, efektif, dan inovatif. Dengan memiliki kemampuan tentunya akan mampu melakukan kegiatan pembelajaran yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan dari pembelajaran dapat tercapai.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi akan mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama menyangkut motivasi kerja. Guru akan bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya kalau mempunyai motivasi tinggi, menurut Usman (2014: 276) motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Kondisi di lapangan yang mencerminkan kurangnya motivasi di SMP Kecamatan Kedung, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan para pengawas SMP di Kecamatan Kedung kabupaten Jepara pada bulan November 2017 yang menyatakan bahwa kehadiran guru ke sekolah dan masuk ke kelas untuk melaksanakan pembelajaran lima sampai sepuluh menit setelah bel berbunyi. Guru yang tidak mempunyai jadwal mengajar dan jadwal piket pada hari tersebut umumnya tidak masuk sekolah. Banyaknya guru mengobrol saat jam istirahat sehingga menyebabkan tidak dapat hadir tepat waktu untuk mengajar di kelas. Tidak tepat waktu datang ke sekolah, karena alasan jarak tempuh sekolah dengan rumah. Pulang lebih awal sebelum jadwal yang ditentukan dengan alasan sudah memenuhi tugas mengajar.

Titik berat dari supervisi adalah pada kepala sekolah, dengan kata lain supervisor terhadap guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dipandang sebagai petugas yang harus menjelaskan supervisi kepada guru-guru dibawah pimpinannya secara baik. Guru dan tenaga kependidikan lainnya sebagai pelaksana proses pendidikan disekolah menurut Supardi (2014: 79) perlu dibantu, dibimbing, dan dibina secara terus menerus sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya kearah yang lebih baik. Supervisi oleh kepala sekolah haruslah diarahkan untuk memberikan bantuan dan bimbingan serta pembinaan kepada guru-guru agar mereka mampu bekerja lebih baik dalam membimbing peserta didik.

Kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga mampu memberi alternatif pemecahannya. Kepala sekolah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengelola pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan kualitas kerjanya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara berjumlah 8 sekolah. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Temuan penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kemerosotan nilai ujian siswa tidak hanya disebabkan oleh kurangnya motivasi belajar, kurangnya perhatian orang tua, atau kelemahan-kelemahan pada pihak guru, tetapi faktor yang cukup kuat mempengaruhi adalah perilaku kepemimpinan yang tepat pakai dan tepat guna. Usaha mewujudkan tujuan pendidikan salah satunya adalah dengan supervisi, supervisi merupakan faktor yang sangat penting. Motivasi kerja guru dapat stabil harus dikelola oleh supervisor pendidikan yang profesional, termasuk mendayagunakan seluruh sarana dan prasarana pendidikan. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara belum menerapkan empat prinsip supervisi yaitu ilmiah (*scientific*), demokratis, kerjasama, konstruktif dan kreatif. (Suhertian, 2010:20).

Dalam wawancara peneliti dengan Dra. Tri Martuti, M.Pd. (pengawas SMP se Kecamatan Jepara) pada tanggal 2 November 2017 disimpulkan bahwa belum semua kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada seluruh guru disekolah, kepala sekolah hanya melaksanakan supervisi kepada beberapa guru saja, dan untuk melaksanakan supervisi akademik kepada seluruh guru dan kepala sekolah menunjuk kepada senior untuk melaksanakan supervisi akademik. Drs. Masrukin, M.Pd. selaku kepala sekolah SMP Negeri 2 Kecamatan Kedung membenarkan bahwa kepala sekolah tidak mungkin melaksanakan supervisi akademik terhadap guru karena banyaknya tugas administratif kepala sekolah yang menyita banyak waktu, sehingga untuk pelaksanaan supervisi didelegasikan kepada guru-guru yang sudah bergolongan IV A.

Kondisi proses supervisi tersebut menimbulkan iklim organisasi sekolah kurang kondusif. Iklim kerja disekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif. Stol (dalam Sapardi, 2014: 122) menyatakan bahwa “iklim organisasi sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan prestasi akademiknya meningkat”. Iklim sekolah adalah faktor utama yang menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh peserta didik disekolah, jikalau efektivitas itu diukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang.

Hasil observasi awal terhadap iklim organisasi dilingkungan SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara, menunjukkan bahwa SMP Negeri 1 Kedung, SMP Negeri 2 Kedung, SMP Negeri 3 Kedung, SMP Islam Kedung, SMP Darurrohmah, SMP Al-Azhar, SMP Datuksingaraja, SMP Sunan Muria. SMP Negeri 1 Kedung terletak dipinggir lapangan desa Sowan Lor, SMP Negeri 2 Kedung terletak dipinggir sawah dan dekat pantai, mayoritas siswanya dari warga pesisir, berlokasi di tempat yang cukup jauh dari keramaian, sehingga hal tersebut tidak menjamin kondusifnya iklim organisasi di sekolah, karena lokasinya cukup jauh dari keramaian, tidak ada akses angkutan desa jadi banyak siswa yang ke sekolah jalan kaki melewati sawah dan pantai, terkadang ada siswa yang terlambat. SMP Negeri 3 Kedung terletak sebelah dengan SD Sukosono. SMP Islam Kedung terletak tepat dijalan desa Sowan Lor, yang mana jalan tersebut merupakan jalan yang aktif dilalui angkutan desa dan merupakan jalan penghubung menuju pemerintahan kota Jepara. SMP Darurrohmah terletak didepan masjid jondang dan disekeliling sekolah tersebut banyak industri meubel, sehingga siswa sering terganggu kebisingan mesin meubel tersebut. SMP Al-Azhar berlokasi jalan raya Kedungmalang kecamatan kedung kabupaten jepara, terletak diwilayah selatan kabupaten jepara yang langsung berbatasan dengan kabupaten demak dan mayoritas siswanya warga pesisir. SMP Datuksingaraja terletak didekat jalan desa Kerso, yang mana jalan tersebut merupakan jalan yang aktif dilalui angkutan desa dan merupakan jalan penghubung menuju pemerintahan kota Jepara. SMP Sunan Muria didesa Dongos yang berlokasi di tempat yang cukup jauh dari keramaian, tapi karena hal tersebut tidak menjamin kondusifnya iklim kerja, karena lokasinya cukup jauh dari keramaian dan harus dijangkau dengan angkutan desa, terkadang ada siswa yang terlambat. Kondisi tersebut dikuatkan oleh

pendapat Marzuki dan Supardi (2014: 121) yang menjelaskan iklim organisasi sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalahnya adalah ebagai berikut:

- 1) Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung?
- 2) Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung?
- 3) Apakah supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung?

Motivasi Kerja Guru

Menurut Bangun (2012: 312) motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mathis & Jackson (2006: 271) mengatakan motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motif menurut Gerungan (1996:142-144) dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalkan lapar,haus, kebutuhan akan kegiatan istirahat, mengambil napas, seksualitas dan sebagainya, (2) motif sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada, (3) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhannya, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan kepada TuhanYang Maha Esa, untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.

Motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang akan mendorong melakukan sesuatu. Guru yang memiliki tugas pokok mengajar dan mendidik juga membutuhkan motivasi agar memiliki kesadaran tinggi dalam menjelaskan tugas dan kewajibannya tersebut. Motivasi sendiri menurut pusklat pegawai Depdiknas (2008: 199) didefinisikan sebagai urusan dengan hal-hal yang menyebabkan orang melakukan sesuatu, mengapa orang bertindak, berbicara, atau berpikir dengan cara tertentu. Sukmadinata (2004: 61), motivasi adalah kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu. Wabsumidjo (2005: 174) memberikan suatu definisi motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertingkah laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2000: 252) Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sardiman (2011: 73), motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Marno (2008: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Uno (2008: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah

ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Hasibuan (2003: 95) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mulyasa (2003: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan teori-teori tentang motivasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mendorong seseorang lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat.

Supervisi Akademik

Menurut Supardi (2014: 75) supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*" dan merupakan paduan dari dua kata, yaitu "*super*" yang maksudnya atas dan "*vision*" artinya melihat atau mensupervisi. Maka supervisi dapat diartikan secara bebas sebagai melihat atau mensupervisi dari atas. Supervisi pendidikan maksudnya adalah melihat dan mengadakan supervisi terhadap jalannya proses pendidikan sekolah.

Purwanto (2009: 76) mengatakan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi pendidikan menurut Burton dan Brueckner (dalam Sagala, 2013: 194-195) adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Supervisi pendidikan menurut Neagley (dalam Sagala, 2013: 195) adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar dan perkembangan kurikulum.

Supervisi akademik adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Brodman et al., dalam Supardi, 2014:75).

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas pengajarannya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Supervisi akademik dilakukan untuk mengawasi kegiatan sekolah dengan tujuan kegiatan pendidikan berjalan dengan baik (Mantja, 2002: 114). Pada dasarnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh guru dan staf di sekolah guna meningkatkan hasil pembelajaran yang bermutu.

Supervisi akademik adalah suatu usaha mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu atau secara kelompok, agar lebih mengerti dan lebih efisien dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Supervisi akademik adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya untuk mempelajari dan memperbaiki secara bersama semua faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak di sekolah (Sahertian 2008: 19).

Supervisi akademik adalah rangkaian proses untuk menyediakan bantuan bimbingan dan nasehat profesional kepada guru untuk meningkatkan mutu sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah (Eheren 2006: 67). Supervisi akademik bertujuan untuk memberikan bimbingan kepada guru di sekolah, tujuannya untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa. Kepala sekolah berperan penting dalam pelaksanaan supervisi, karena seorang kepala sekolah menentukan berhasil atau tidak suatu sekolah.

Supervisi akademik menurut Mulyasa (2013: 249) adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya.

Kata kunci supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru (Suhertian, 2010: 19).

Guru dan tenaga kependidikan lainnya sebagai pelaksana proses pendidikan disekolah perlu dibantu, dibimbing, dan dibina secara terus menerus sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan dirinya kearah yang lebih baik. Supervisi oleh kepala sekolah haruslah diarahkan untuk memberikan bantuan dan bimbingan serta pembinaan kepada guru-guru agar mereka mampu bekerja lebih baik dan membimbing peserta didik.

Berdasarkan pengertian-pengertian supervisi diatas, kesimpulan dari supervisi akademik adalah suatu layanan (service) yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Iklm Organisasi

Salancik dalam Kusdi (2011: 77) mendefinisikan iklim adalah kesamaan persepsi para anggota atau organisasi tentang sikap dan kebutuhan, definisi;definisi tentang tugas dan pekerjaan, serta hubungan manusia dengan lingkungan. Schneider dalam Kusdi (2011: 78) mengistilahkan iklim adalah kehidupan psikologis sebuah organisasi. Virtanen dalam Kusdi (2011: 78) mengistilahkan iklim adalah kehidupan psikologis sebuah organisasi. Virtanen dalam Kusdi (2011 :78) menjelaskan iklim adalah atmosfer yang ditangkap oleh para anggota dan merupakan hasil praktik, prosedur, dan sistem imbalan.

Iklim organisasi merupakan salah satu bahasan yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/ manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Keith Davis mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai *the human environment within organization's employees do their work* (Triatna, 2015: 69). Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Secara khusus Alexandra Loukas memberikan pendapatnya mengenai iklim organisasi sebagai berikut: *The feelings and attitudes that are elected by a school's environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researches agree that it is a multidimensional construct*

that includes physical, social, and academic dimensions. Pendapat Alexandra Loukas ini menfokuskan iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah. Walaupun sulit untuk memberikan definisi yang ringkas mengenai iklim sekolah, kebanyakan peneliti sepakat bahwa iklim suatu bangunan yang multidimensi meliputi dimensi fisik, sosial dan akademik (Triatna, 2015: 70).

Definisi iklim organisasi sekolah yang lebih operasional dikemukakan oleh Robert Stringer yaitu: *asset measurable properties of the work enviroment, based on the collective perception of the people who live and work in the enviroment and demonstrate ed to unfluencew there behafior.* Artinya iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat persepsi orang-orang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilakumereka.

Luthan mengatakan bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi (Sopiah, 2008: 130).

Menurut Suharsaputra, iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi (Suharsaputra, 2013: 82).

Sejalan dengan pendapat tersebut Marzuki menjelaskan bahwa iklim kerja di sekolah adalah: “keadaan sekitar sekolah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik” (Supardi, 2014: 45).

Rohiat (2010: 67) iklim sekolah (fisik dan nonfisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimism an harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Iklim sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah, sehingga yang diperlukan adalah upaya yang lebih intensif dan ekstensif.

Iklim organisasi dikemukakan juga oleh B.H. Gilmner dalam Hoy dan Miskel (2014: 313) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya dan yang mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, serangkaian karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya dan mempengaruhi perilaku anggota dari masing-masing sekolah merupakan iklim organisasi dari sekolah yang bersangkutan. Lebih spesifik lagi, iklim sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh para partisipan, mempengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah. Hoy dan Miskel (2014: 311) juga mengemukakan iklim organisasi adalah kualitas sekolah yang relatif abadi yang dimanifestasikan dalam persepsi kolektif para guru terhadap perilaku organisasi.

Robbins dan Judge (2015: 2) mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Batasan yang terakhir ini mengisyaratkan bahwa organisasi memiliki kriteria: 1) kesatuan sosial, 2) dikoordinasikan secara sadar, 3) memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, 4) bekerja yang secara relatif dilakukan secara terus-menerus, 5) mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Organisasi dapat dinyatakan pula sebagai sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur

untuk mencapai seperangkat tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai kumpulan unit atau subsistem yang saling terkait, dan menyatu sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang sama.

Iklim organisasi (*organizational climate*) adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka, Sagala (2008: 131).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka iklim organisasi adalah suatu karakteristik organisasi yang dapat diukur yang berpengaruh pada pekerjaan anggotanya untuk mencapai suatu tujuan dan yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan maksud untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru. Data yang disajikan berupa laporan dan keterangan-keterangan yang bersumber pada fenomena yang dialami oleh subyek penelitian. Penggunaan metode penelitian dengan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang bagaimana pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru.

Dalam penelitian kuantitatif ini, metode penelitiannya digunakan dengan memandang aspek (*obyek*) penelitian secara menyeluruh (*holistic*), kajian penulis mulai dari kajian teori yang bersifat umum kemudian menjabarkan dan mem bahas nya pada yang lebih khusus lagi tentang supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru, kemudian melakukan analisa guna penarikan kesimpulan terhadap obyek pembahasan, agar data yang diperoleh relevan dengan tema bahasan (Arikunto, 2007: 73).

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP di wilayah Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada semester genap tahun pelajaran 2017/2018.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian ini mengasumsikan motivasi kerja sebagai variabel terikat yaitu variabel akibat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu supervisi akademik dan iklim organisasi pada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara tahun 2018.

1. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel supervisi akademik menunjukkan bahwa sejumlah 98 responden yang memberikan jawaban terhadap kuesioner penelitian pada variabel supervisi akademik menunjukkan bahwa responden yang menyatakan supervisi akademik sangat baik adalah 9 responden (9,18%), ada 22 responden (22,45%) yang menyatakan supervisi akademik baik, ada 64 responden (65,31%) yang menyatakan supervisi akademik sedang, dan ada 2 responden (2,04%) yang menyatakan supervisi akademik tidak baik, dan 1 responden (1,02%) yang menyatakan supervisi akademik sangat tidak baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden pada variabel supervisi akademik termasuk kategori sedang.

Variabel supervisi akademik memperlihatkan bahwa persepsi responden tiap indikator yang tertinggi yaitu pada indikator perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik, sedangkan persepsi responden terendah pada indikator perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik. Tingginya dan rendahnya tanggapan responden pada

setiap indikator memberikan pengertian bahwa dalam perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik mempunyai nilai rendah dan baik dalam pandangan responden.

Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa koefisien variabel Supervisi Akademik (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 50,929 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan Supervisi Akademik (X_1) sebesar satu satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 50,929 dengan catatan variabel independen lainnya tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa Supervisi Akademik (X_1) memiliki nilai koefisien $t = 2,931$ dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Probabilitas sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya jika variabel Supervisi Akademik mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel iklim organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,280. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa supervisi akademik (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 29,3% dalam hal ini berarti bahwa supervisi akademik mempengaruhi motivasi kerja guru sebanyak 29,3% sedangkan 70,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik yang diukur melalui indikator perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik merupakan faktor yang berpengaruh terhadap supervisi akademik.

Supervisi adalah pembinaan untuk kearah yang lebih baik yang dilakukan oleh supervisor yaitu kepala sekolah atau pengawas sekolah dalam rangka untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang menuju pada arah peningkatan mutu pendidikan. Supervisi yang baik akan membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, disamping itu dapat menanamkan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang harus dilakukan oleh guru disekolah. Supervisi akademik adalah tugas tanggung jawab kepala sekolah yang dilakukan untuk pembinaan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Supervisi akademik merupakan sebuah supervisi yang dilakukan mengenai aspek-aspek kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seorang guru dalam menyampaikan materi, pengelolaan kelas dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru. Sedangkan supervisi manajerial adalah sebuah supervisi yang dilakukan mengenai aspek-aspek administratif, seperti; RPP, Silabus, Absensi dan hal-hal lain yang dapat mendukung terjadinya proses belajar mengajar yang berkualitas.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ulfa (2015) dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru terhadap Motivasi Kinerja Mengajar Guru" bahwa Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori yang sangat kuat. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa sejumlah 98 responden yang memberikan jawaban terhadap kuesioner penelitian pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa responden yang menyatakan iklim organisasi sangat baik adalah 4 responden (4,08%), ada 11 responden (11,22%) yang menyatakan iklim organisasi baik, ada 49 responden (50%) yang menyatakan iklim organisasi sedang, ada 29 responden (29,59%) yang menyatakan iklim organisasi tidak baik, ada 5 responden (5,10%) yang menyatakan iklim organisasi sangat tidak baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden pada variabel iklim organisasi termasuk kategori sedang.

Variabel iklim organisasi, persepsi responden tiap indikator yang tertinggi yaitu pada indikator identitas, sedangkan persepsi responden terendah pada indikator identitas, dukungan, dan konflik. Tingginya tanggapan responden pada indikator identitas memberikan pengertian bahwa identitas yang dimiliki oleh guru perlu mendapatkan perhatian yang lebih tinggi dari untuk meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa koefisien variable iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,449 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan iklim organisasi (X_2) sebesar satu satuan maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,449 dengan catatan variabel independen lainnya tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa iklim organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien $t = 4,704$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya jika variable iklim organisasi mengalami kenaikan satu satuan, sementara variable supervisi akademik dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan budaya akademik sebesar 4,704. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa iklim organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 37,5% dalam hal ini berarti bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru sebanyak 37,5% sedangkan 62,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Iklim organisasi sekolah berkaitan hubungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik, sosial dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan kurang serasi antara seseorang guru dengan guru, guru dengan siswa, dan interaksi dengan lainnya ikut mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar.

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar terdapat dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi guru adalah prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan dari guru itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi adalah supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran keamanan, kebijakan atasan atau kepala sekolah dalam hal ini termasuk iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi sekolah yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, guru dengan atasan ikut menyebabkan guru kurang termotivasi dalam meningkatkan kualitas mengajar. Untuk dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar perlu diciptakan iklim organisasi sekolah dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Iklim organisasi sekolah yang nyaman dan kondusif dapat digunakan sebagai motivator-motivator utama bagi guru mencapai peningkatan mengajar guru.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan hasil penelitian Sarah dan Wayan (2015) secara parsial iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. Semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja meningkat.

3. Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Organisasi secara Bersama-sama terhadap Motivasi Kerja

Supervisi akademik dianggap sebagai sistem tingkah laku formal, yang dipersiapkan oleh lembaga untuk mencapai interaksi dengan system perilaku mengajar dengan cara memelihara, mengubah dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar siswa. Tujuan akhir dari supervisi harus member pelayanan yang lebih

baik kepada semua murid. Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual. Sedangkan motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang akan mendorong melakukan sesuatu. Guru yang memiliki tugas pokok mengajar dan mendidik juga membutuhkan motivasi agar memiliki kesadaran tinggi dalam menjelaskan tugas dan kewajibannya tersebut.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,427, artinya bahwa pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 42,7%. supervisi akademik dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar maka, seorang guru harus mampu menyadari, mau meningkatkan serta terus mengembangkan potensi yang dimilikinya agar dapat memiliki kualitas diri yang tinggi. Semua komponen sekolah berusaha untuk saling menciptakan lingkungan organisasi yang baik sehingga bisa melaksanakan tugas-tugas sebagaimana mestinya dan tidak lupa pula untuk terus mengembangkan potensi pribadinya dalam hal akademik. Sehingga motivasi kerja guru akan terus dapat berjalan sesuai dengan harapan setiap sekolah. Hasil penelitian membuktikan faktor motivasi kerja guru di SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara dipengaruhi oleh supervisi akademik dan iklim organisasi, maknanya bahwa semakin kuat pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi, motivasi guru semakin tinggi.

Supervisi akademik dianggap sebagai sistem tingkah laku formal, yang dipersiapkan oleh lembaga untuk mencapai interaksi dengan system perilaku mengajar dengan cara memelihara, mengubah dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar siswa. Tujuan akhir dari supervisi harus member pelayanan yang lebih baik kepada semua murid. Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual. Sedangkan motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang akan mendorong melakukan sesuatu. Guru yang memiliki tugas pokok mengajar dan mendidik juga membutuhkan motivasi agar memiliki kesadaran tinggi dalam menjelaskan tugas dan kewajibannya tersebut.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi terhadap 98 responden dan pembahasan mengenai pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik (X1) terhadap motivasi kerja guru (Y) Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa Supervisi Akademik (X1) nilai koefisien sebesar 50,929 nilai koefisien $t = 2,931$ dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Probabilitas sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa supervisi akademik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi Supervisi Akademik terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,293. Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh Supervisi Akademik terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara adalah sebesar 29,3%, sedangkan 70,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi Sekolah (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y) Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Koefisien regresi sebesar 0,449 nilai koefisien $t = 4,704$ signifikansi 0,000, ($p < 0,05$). Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa Iklim Organisasi Sekolah mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap

motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi Iklim Organisasi Sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,375. Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara adalah sebesar 37,5%, sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi Akademik (XI) dan Iklim Organisasi Sekolah (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y) Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 42,7% atau 0,427. Nilai ini menunjukkan bahwa 42,7% Motivasi Kerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Supervisi Akademik (XI) dan Iklim Organisasi Sekolah (X2). Sedangkan 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- , 2007. *Prosedur Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Baihaqi, Dkk. 2005. *Psikiatri: Konsep Dasar dan Gangguan-Gangguan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Burhanuddin, Ali Imron, dan Maisyaroh. 2002. *Manajemen Pendidikan Edisi Kesatu*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Carudin. 2011. *pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *jurnal. Upi .Edu Edisi Khusus No.2 Agustus 2011* , 229-245.
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum. Depdiknas.
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta :Grasindo
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamrin. 2011. *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah: Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Handoko, T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernita. 2012. *Panduan Praktis SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Irian to, A. 2004. *Statistik Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Machala, Imam dan Ara Hidayat. 2016. *The Handbook of Education Management*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Mantja, W. 2002. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media

- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- . 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: PT. Rinaja Rosdakarya.
- . 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung :Rosdakarya
- . 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: BumiAksara.
- Muslim, Sri Banun. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Prasojo, Lantip Diat dan Sudoyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, M.2005. *Tujuan Pendidikan dan Hasil Belajar*. Jakarta: Jurnal Teknodik Depdiknas.
- Purwanto, M. Ngalm. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2000. *Dasar-DasarManajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktik*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Robins, P. Stephen. 2008.*Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta :Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sahertian, Piet A., 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RinekaCipta.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknis Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Udar. 2013.*Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2004. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, Cetakan ke-2.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, B. Hamzah. 2008.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : BumiAksara.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bhumi Akasara.
- . 2016. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bhumi Akasara.
- Usman, Husaini dan Akbar, Setiady P. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.