

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan sebagai penggambaran tentang hasil pengumpulan data dari tiap-tiap variabel yang diteliti sehingga lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi obyek penelitian yaitu iklim kerja (X1), kualitas supervisi kepala madrasah (X2), dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak (Y). Teknik pengambilan data untuk ketiga variabel tersebut menggunakan instrumen berupa angket. Dalam pengambilan data, peneliti menyebar angket yang digunakan sebagai angket untuk uji coba dan angket untuk penelitian secara bersama-sama di setiap sekolah, hanya saja angket uji coba diberikan kepada guru diluar sampel penelitian. Sebelumnya penulis sudah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel uji coba dan sampel yang akan dijadikan untuk penelitian.

Penyebaran angket uji coba dan penelitian dilakukan dalam satu waktu yang berbeda dan membutuhkan waktu, tenaga, cukup karena yang menjadi sampel penelitian cukup banyak yaitu 30 guru. Masing-masing angket yang diuji instrumen yaitu uji validitas terdapat beberapa item soal yang tidak valid, namun juga ada yang valid dan reliabel. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket berukatnya sesuai dengan soal yang valid yang dimaksud menjadi angket penelitian.

1. Variabel Iklim Kerja (X1)

Dalam penelitian ini, data tentang iklim kerja penulis mencari dengan menyebarkan angket dengan indikator adalah: a) guru merasa nyaman berpuas hati dan memiliki kenyamanan, suasana kerja, b) kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru, c) peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah. Jumlah keseluruhan soal tentang iklim kerja adalah dua puluh, adapun cara peneliti dalam memberikan skor adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai 5 untuk alternatif jawaban “Sangat Setuju”
- 2) Nilai 4 untuk alternatif jawaban “Setuju”
- 3) Nilai 3 untuk alternatif jawaban “Netral”
- 4) Nilai 2 untuk alternatif jawaban “Tidak Setuju” dan
- 5) Nilai 1 untuk alternatif jawaban “Sangat Tidak Setuju”.¹

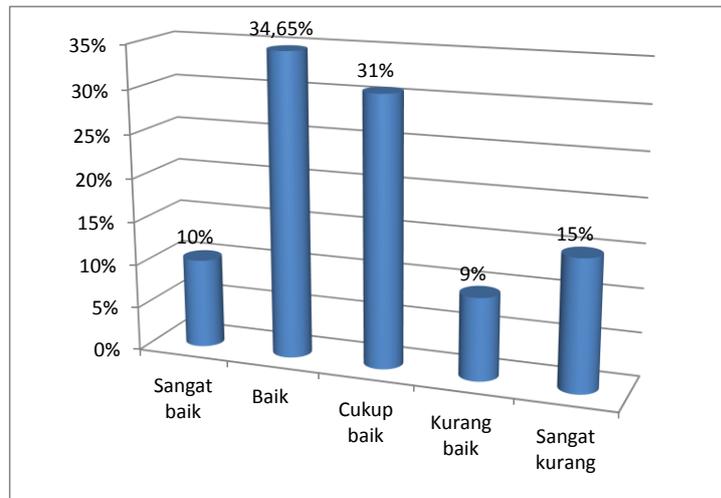
Iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 82.62, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 7.664, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.680. *Range* (rentang nilai) 30 dengan nilai terendah 67 nilai tertinggi 97. Nilai yang sering muncul (*mode*) 90 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 84. Perolehan skor penelitian variabel iklim kerja setelah dikelompokan dalam 5 (lima) skala (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, kurang baik sekali). Lima penilaian tersebut kemudian dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

¹ Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, edisi revisi VI, hlm. 242.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel (X_1) Iklim Kerja

No	Rentang	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	91 – 97	13	10.23%	Sangat baik
2	85 – 90	44	34.65%	Baik
3	79 – 84	39	30.71%	Cukup baik
4	73 – 78	12	9.45%	Kurang baik
5	67 – 72	19	14.96%	Sangat Kurang
Jumlah		127	100%	

Tabel 4.1. di atas dapat diuraikan bahwa iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat baik 10.23%, baik 34.65 %, cukup baik 30.71% dan yang menyatakan kurang baik 9.45% dan sangat kurang 14.96% Dengan demikian iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah baik, hal ini berdasarkan nilai rata-rata (*means*) pada tabel distribusi frekuensi ada pada kategori baik yaitu 34.65%. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.1
Diagram Batang Variabel (X_1) Iklim kerja

2. Deskripsi Data Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X_2)

Dalam penelitian ini, data tentang supervisi kepala madrasah penulis mencari dengan menyebarkan angket dengan indikator adalah a) perencanaan supervisi kepala madrasah, b) pelaksanaan supervisi kepala madrasah, dan c) tindak lanjut hasil supervisi kepala madrasah.

Supervisi kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 88.378, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 5.624, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.499. *range* (rentang nilai) 22, dengan nilai terendah 78 nilai tertinggi 100. Nilai yang sering muncul (*mode*) 84 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 88. Perolehan skor penelitian variabel supervisi kepala madrasah setelah

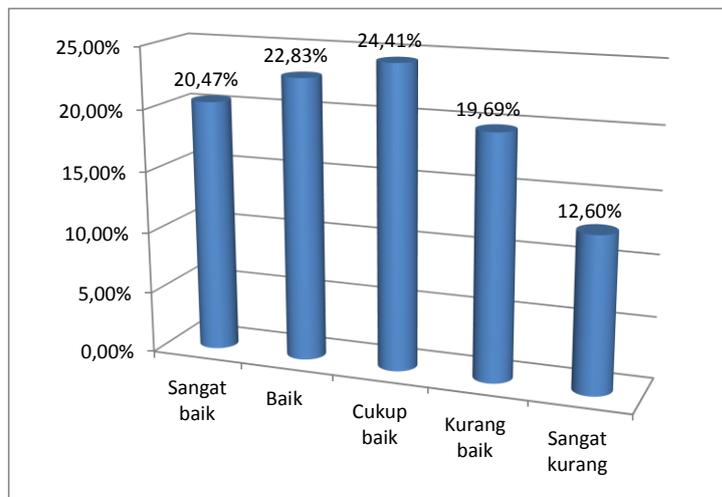
dikelompokan dalam 5 (lima) skala (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, sangat kurang baik) agar dapat diketahui kualitas supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak, maka disajikan dalam bentuk tabel dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi
Variabel (X_2) supervisi kepala Madrasah

No	Rentang	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	94 – 100	26	20.47%	Sangat baik
2	90 – 93	29	22.83%	Baik
3	86 – 89	31	24.41%	Cukup baik
4	82 – 85	25	19.69%	Kurang baik
5	78 – 81	16	12,60%	Sangat Kurang
Jumlah		127	100	

Tabel 4.3. di atas dapat diuraikan bahwa supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut pada kategori sangat baik 20.47%, baik 22.83%, cukup baik 24.41% dan yang menyatakan kurang baik 19.69% dan sangat kurang 12.60%. Dengan demikian supervisi kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah cukup baik, hal ini berdasarkan tabel distribusi frekuensi dimana nilai means tertinggi ada pada kategori cukup baik yaitu 24.41%.

Hasil analisis deskriptif variabel supervisi kepala madrasah se Kecamatan Wedung tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2
Diagram Batang Variabel (X_2) Supervisi Kepala Madrasah

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Dalam penelitian ini, data tentang kinerja guru penulis mencari dengan menyebarkan angket dengan indikator adalah a) kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester dan menyusun program atau pembelajaran b) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, c) kemampuan mengevaluasi. Kemampuan ini meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Variabel (y) kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden

diperoleh skor rata-rata (*mean*) 84.322, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 7.037, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.624. *range* (rentang nilai) 27, dengan nilai terendah 70 nilai tertinggi 97. Nilai yang sering muncul (*mode*) 88 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 84.

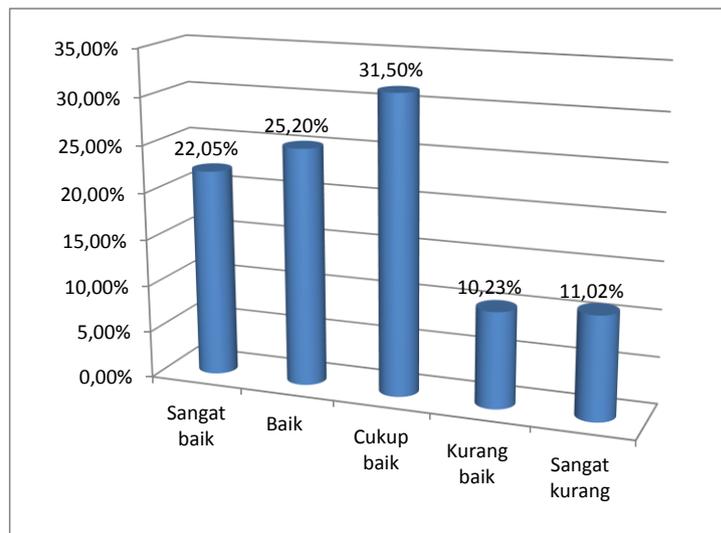
Perolehan skor penelitian variabel kinerja guru setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, kurang baik sekali) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi
Variabel (Y) Kinerja Guru

No	Rentang	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	90 - 97	28	22.05%	Sangat baik
2	85 - 89	32	25.20%	Baik
3	80 - 84	40	31.50%	Cukup baik
4	75 - 79	13	10.23%	Kurang baik
5	70-74	14	11.02%	Sangat Kurang
Jumlah		127	100%	

Tabel 4.3. di atas dapat diuraikan bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut asumsi guru secara berturut sangat baik 22.05 %, baik 25.20%, cukup baik 31.50% dan yang menyatakan kurang baik 10.23% dan sangat kurang 11.02%. Dengan demikian kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah cukup baik, hal ini berdasarkan tabel distribusi frekuensi dimana nilai means tertinggi ada

pada kategori cukup baik yaitu 31.50%. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3
Diagram Batang Variabel (Y) Kinerja Guru

B. Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian yang meliputi iklim kerja (X1), supervisi kepala sekolah (X2), dan kinerja guru (Y). Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas "*Goodness of fit*" dari Kolmogorov-Smirnov. Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS.

Kenormalan model regresi dapat dilihat nilai *Kolmogorov Smirnov* dari nilai *unstandardized residual*. Apabila nilai *asym sig* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36816613
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,999
Asymp. Sig. (2-tailed)		,271

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai signifikansi dari pengujian sebesar $0,271 > 0,05$ yang berarti bahwa model regresi distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji linieritas antara variabel (X1) iklim kerja dan (X2) supervisi kepala madrasah dengan variabel (Y), kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak. Adapun hasil uji linieritas dengan SPSS sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

Jika Sign > 0.05 maka terdapat hubungan linear

Jika Sign < 0.05 maka tidak terdapat hubungan linear

Tabel 4.5
Output SPSS Uji Linieritas

Iklm Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	5052,646	23	219,680	19,060	,000
Between Groups	4391,743	1	4391,743	381,048	,000
Deviation from Linearity	660,903	22	30,041	2,607	,083
Within Groups	1187,118	103	11,525		
Total	6239,764	126			

Supervisi Kepala Madrasah

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	2255,224	21	107,392	2,830	,000
Between Groups	678,497	1	678,497	17,880	,000
Deviation from Linearity	1576,727	20	78,836	2,077	,065
Within Groups	3984,539	105	37,948		
Total	6239,764	126			

Dari tabel output SPSS di atas kemudian untuk memberikan pemahaman dapat diringkas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi hasil Uji Linieritas

No	Variabel		Nilai Signifikansi	Keterangan
	Bebas	Terikat		
1	X ¹	Y	0.083	0.083 > 0.05 Linier
2	X ²	Y	0.065	0.065 > 0.05 Linier

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji Linieritas variabel iklim kerja (X1) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0.083 lebih besar lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas iklim kerja mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak.
- 2) Uji Linieritas variabel supervisi kepala madrasah (X2) dengan variabel terikat kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0.065 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas supervisi kepala madrasah mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi digunakan untuk membandingkan dua buah peubah bebas atau uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Kaidah yang digunakan dalam menentukan uji homogenitas ini adalah:

- Jika nilai Sig > 0,05 maka dikatakan bahwa varian sama
- Jika nilai Sig < 0,05 maka dikatakan bahwa varian tidak sama

Adapun hasil uji homogenitas lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7
Test of Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Iklim kerja	3.184	26	99	.221
supervisi_kepala madrasah	1.442	26	99	.102

- 1) Signifikansi (sig) variabel kinerja guru (y) berdasarkan variabel Iklim kerja (x^1) = 0.221 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki varians yang sama. Bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas.
- 2) Signifikansi (sig) variabel kinerja guru (y) berdasarkan variabel supervisi kepala madrasah (x^2) = 0.102 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki varians yang sama. Bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya setelah data dinyatakan valid dan reliabel, serta model telah memenuhi asumsi adalah dilakukan analisis hubungan antar variabel. Alat statistik yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah analisis linier berganda. Alasan penggunaan regresi linier berganda (*ordinary leassequare*) adalah model terdiri dari lebih satu variabel independen (dalam hal ini dua variabel: iklim kerja (X1), supervisi kepala madrasah (X2), terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak dengan skala pengukuran bersifat

metrik yaitu interval. Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan dalam sub bab berikut ini.

a. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program *SPSS versi 21.0*, ringkasan hasil analisis regresi sederhana X1 dengan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8. Coefficients X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,380	5,558		-1,148	,253
	Iklim kerja	,750	,040	,817	18,932	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.750 dan nilai *constant* sebesar 6.380. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 6.380 + 0.750X_1$. Ini berarti jika iklim kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.750. Sedang nilai t-hitung diperoleh $18.932 > t$ tabel 1.97912. Ini artinya iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung

Demak. Memperkuat pernyataan di atas kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi pada tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4.9. ANOVA X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4391,743	1	4391,743	297,057	,000 ^b
Residual	1848,021	125	14,784		
Total	6239,764	126			

Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Output SPSS ANOVA di atas pada kolom *sig.* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai sig 0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak Adapun besar pengaruh variabel iklim kerja (x_1) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 . Model Summary X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,701	3,84502

a. Predictors: (Constant), iklim kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan output di atas, nilai *r-square* atau indeks korelasi sebesar 0.704, berarti variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja

guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak sebesar 70.1% dan sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah (X2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program *SPSS versi 21.0*, ringkasan hasil analisis regresi sederhana X1 dengan Y dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.11. Coefficients X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,859	9,356		5,115	,000
1 supervisi kepala madrasah	,413	,106	,330	3,905	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.413 dan nilai *constant* sebesar 47.859. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 47.859 + 0.413X_2$. Ini berarti jika supervisi kepala madrasah meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.413. Sedangkan nilai t-hitung diperoleh $3.905 > t\text{-tabel } 1.97912$. Ini artinya supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-

Kecamatan Wedung Demak. Memperkuat pernyataan di atas kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi pada tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4.12. ANOVA X2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	678,497	1	678,497	15,251	,000 ^b
Residual	5561,267	125	44,490		
Total	6239,764	126			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), supervisi kepala madrasah

Sumber: Output SPSS Versi 20.0

Berdasarkan Output SPSS pada tabel ANOVA di atas pada kolom sig. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai sig 0,000 < 0,05). Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Adapun besar pengaruh variabel budaya sekolah (x2) terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1. Model Summary X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,330 ^a	,109	,102	6,67009

a. Predictors: (Constant), supervisi kepala madrasah

Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan output di atas, nilai *r-square* atau indeks korelasi sebesar 0.109, berarti variabel supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung

Demak sebesar 10.9% dan sisanya sebesar 89.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh iklim kerja dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0, ringkasan hasil analisis regresi ganda X_1 dan X_2 dengan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 . Coefficients X_1, X_2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,380	5,558		-1,148	,253
1 iklim kerja	,750	,040	,817	18,932	,000
supervisi kepala madrasah	,325	,054	,260	6,026	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: nilai konstanta sebesar 6.380, koefisien iklim kerja (X_1) sebesar 0.750 dan koefisien supervisi kepala madrasah (X_2)

sebesar 0.325. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 6.380 + 0.750X_1 + 0.325X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim kerja dan supervisi kepala madrasah maka kinerja guru juga akan meningkat.

Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya iklim kerja dan supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak, dijelaskan pada tabel ANOVA di bawah ini:

Tabel 4.15. ANOVA X1, X2-Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4810,351	2	2405,176	208,646	,000 ^b
Residual	1429,412	124	11,528		
Total	6239,764	126			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), supervisi kepala madrasah, iklim kerja

Sumber: Output SPSS Versi 20.0

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa iklim kerja dan supervisi kepala madrasah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak, hal ini berdasarkan hasil uji F-hitung sebesar 208.646 lebih besar dari tabel distribusi F-tabel sebesar 3,07 atau nilai Signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Adapun besar pengaruh

kepemimpinan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16. Model Summary X1, X2-Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,767	3,39522

a. Predictors: (Constant), supervisi kepala madrasah, iklim kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja dan supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak secara bersama-sama sebesar 76,7%, dan sisanya sebesar 23,3% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat diambil kesimpulan bahwa iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 82.62, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 7.664, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.680. *Range* (rentang nilai) 30 dengan nilai terendah 67 nilai tertinggi 97. Nilai yang sering muncul (*mode*) 90 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 84.

Iklm kerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat baik 10.23%, baik 34.65 %, cukup baik 30.71% dan yang menyatakan kurang baik 9.45% dan sangat kurang 14.96% Dengan demikian iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah baik, hal ini berdasarkan nilai rata-rata (*means*) pada tabel distribusi frekunesi ada pada kategori baik yaitu 34.65%.

Berdasarkan analisis uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Hal ini diketahui setelah diperoleh koefisien regresi sebesar 0.750 dan nilai *constant* sebesar 6.380. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 6.380 + 0.750X_1$. Ini berarti jika iklim kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.750. Sedang nilai *t*-hitung diperoleh 18.932 > *t* tabel 1.97912. Ini artinya iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Demikian halnya berdasarkan Output SPSS ANOVA di atas pada kolom *sig.* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai *sig* 0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak Adapun besar pengaruh variabel iklim kerja (x_1) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung

Demak (Y) berdasarkan nilai *r-square* atau indeks korelasi sebesar 0.704, berarti variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak sebesar 70.1% dan sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adanya variabel iklim kerja di Madrasah Tsanawiyah Wedung Demak memberikan pengaruh sebesar 70.1% ini selaras dengan hasil penelitian Eko Widodo (2013), tentang pengaruh iklim kerja (x1), beban kerja (x2) dan budaya kualitas (x3) terhadap kepuasan kerja guru SMP (y) di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian tersebut pengaruh iklim kerja, beban kerja dan budaya kualitas terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 83%, namun secara parsial variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil, iklim kerja dengan kepuasan kerja berkontribusi 69,8%, beban kerja dengan kepuasan kerja 7,5%, budaya kualitas dengan kepuasan kerja 5,7% dan 17% dari variabel lain.²

Adanya pengaruh iklim kerja dalam penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian Herda Sudyanti Utamil tentang pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai divisi penjualan PT. Pusri Palembang³. bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan profesionalisme dan iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Profesionalisme (X1) sebesar 41,40%, Iklim kerja (X2) sebesar

² Eko Widodo, 2013. Pengaruh Iklim Kerja, Beban Kerja dan Budaya Kualitas Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP (Y) di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak. (Tesis)

56,20% dan R sebesar 78,80% dan sisanya sebesar 21,20% dipengaruhi faktor lain.³

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang ada di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Wedung Demak mampu membuat atmosfer lingkungan kerja agar dapat bekerja dalam satu lingkup sekolah. hal ini sesuai dengan teori menurut Stinger dalam Wirawan mendefinisikan bahwa iklim kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.⁴

Iklim kerja mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.

³ Herda Sudyanti Utamil, 2008, Pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai divisi penjualan PT. Pusri Palembang. (Tesis)

⁴ Wirawan. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba, hlm. 23

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan seluruh peserta didik. Iklim kerja pada penelitian ini merujuk pada iklim organisasi yang ada di sekolah. Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto menyebutkan bahwa iklim kerja adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.⁵

2. Pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan setelah angket disebarakan dapat diketahui sebagai temuan penelitian bahwa supervisi kepala madrasah tsanawiyah se Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 88.378, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 5.624, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.499. *range* (rentang nilai) 22, dengan nilai terendah 78 nilai tertinggi 100. Nilai yang sering muncul (*mode*) 84 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 88.

Setelah data yang ada di analisis secara deskriptif diketahui bahwa supervisi kepala Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut pada kategori sangat baik 20.47%, baik 22.83%, cukup baik 24.41% dan yang menyatakan kurang baik 19.69% dan sangat kurang

⁵ Hadiyanto, 2004, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 153

12.60%. Dengan demikian supervisi kepala Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah cukup baik, hal ini berdasarkan tabel distribusi frekuensi dimana nilai means tertinggi ada pada kategori cukup baik yaitu 24.41%.

Berdasarkan analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,413 dan nilai *constant* sebesar 47.859. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 47.859 + 0.413X_2$. Ini berarti jika supervisi kepala madrasah meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.413. Sedang nilai t-hitung diperoleh $3.905 > t$ -tabel 1.97912. Ini artinya supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak. Memperkuat pernyataan di atas kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi pada nilai ANOVA bahwa pada kolom *sig.* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai *sig* $0,000 < 0,05$). Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Wedung Demak. Adapun besar pengaruh variabel budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak (Y) Berdasarkan nilai *r-square* atau indeks korelasi sebesar 0.109, berarti variabel supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung

Demak sebesar 10.9% dan sisanya sebesar 89.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian di atas tidak selaras dengan penelitian Sulistyanigsih tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara membuktikan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil t hitung sebesar 0,883 dengan signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.⁶

Hasil analisis di atas tidak selaras dengan penelitian Ferdiyatmoko dengan tesis yang berjudul pengaruh peran kepala sekolah, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMA Kembang Jepara. Hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil uji hipotesis t hitung sebesar 1,571 dengan p value (0,128) lebih besar dari sig (0,05) dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru dengan t hitung sebesar 2,627 probabilitas 0,014.⁷

Rismawan selaras dengan penelitian ini dimana supervisi Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh koefisien regresi 0.28

⁶ Sulistyanigsih, 2013, pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. (Tesis)

⁷ Ferdiyatmoko, 2012, dengan tesis yang berjudul pengaruh peran kepala sekolah, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMA Kembang Jepara. Tesis.

(positif). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.⁸

Pada penelitian yang lain ternyata selaras yaitu penelitian Sari dengan judul Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara. Berdasarkan deskripsi data, analisis hipotesis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan: (1) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif yaitu 18,2%. (2) terdapat kontribusi pemberian motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 30,3%. (3) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32,2%.⁹

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Jika kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai supervisor maupun kepemimpinannya dengan baik, maka kinerja guru di sekolah sekolah akan

⁸ Rismawan, 2015, Supervisi Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Tesis.

⁹ Sari Hermawati, 2013, dengan judul Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara (Tesis)

akan terus meningkat secara berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan baik secara nasional maupun lokal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.¹⁰

Purwanto mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.¹¹

Mulyasa mengungkapkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Wahyudi menerangkan bahwa supervisi kepala sekolah

¹⁰ Mulyasa. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 45

¹¹ Purwanto, Ngalm. 2015. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 76

merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam proses belajar mengajar.¹²

Dalam institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

3. Pengaruh iklim kerja dan kualitas supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Dalam penelitian ini, data tentang kinerja guru penulis mencari dengan menyebarkan angket dengan indikator adalah a) kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester dan menyusun program atau pembelajaran b) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, c) kemampuan mengevaluasi. Kemampuan ini

¹² Wahyudi. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 97.

meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Variabel (y) kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Wedung Demak dari data yang masuk sebanyak 127 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 84.322, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 7.037, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.624. *range* (rentang nilai) 27, dengan nilai terendah 70 nilai tertinggi 97. Nilai yang sering muncul (*mode*) 88 dengan nilai tengah (*median*) sebanyak 84.

Berdasarkan data yang ada dan setelah di analisa bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak menurut asumsi guru secara berturut sangat baik 22.05 %, baik 25.20%, cukup baik 31.50% dan yang menyatakan kurang baik 10.23% dan sangat kurang 11.02%. Dengan demikian kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak adalah cukup baik, hal ini berdasarkan tabel distribusi frekuensi dimana nilai means tertinggi ada pada kategori cukup baik yaitu 31.50%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: nilai konstanta sebesar 6.380, koefisien iklim kerja (X1) sebesar 0.750 dan koefisien supervisi kepala madrasah (X2) sebesar 0.325. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 6.380 + 0.750X_1 + 0.325X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini

mengindikasikan bahwa semakin baik iklim kerja dan supervisi kepala madrasah maka kinerja guru juga akan meningkat.

Sedangkan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak, hal ini berdasarkan hasil uji F-hitung sebesar 208.646 lebih besar dari tabel distribusi F-tabel sebesar 3,07 atau nilai Signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Adapun besar pengaruh kepemimpinan iklim kerja dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak diperoleh nilai *r-square* sebesar 0,771. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja dan supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung Demak secara bersama-sama sebesar 77.1 %, dan sisanya sebesar 22.9% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini selaras dengan Edi Rismawan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan

Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil estimasi model path diagram yang disusun persamaan struktural sebagai berikut: Kinerja = 0.28 Supervisi + 0.39 Motivasi, $R^2=0.36$ Nilai R^2 sebesar 0.36 artinya, secara bersama-sama, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru.¹³

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Sulistyanigsih tesis yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil t hitung sebesar $0,883$ dengan signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$ hal ini menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian motivasi ekstrinsik menghasilkan t hitung sebesar $8,729$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Peran kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.¹⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

¹³ Edi Rismawan. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Tesis

¹⁴ Sulistyanigsih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru SD Dabin I Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. (Tesis)

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mulyasa bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.¹⁶ Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Hal ini penting karena kinerja guru akan dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam satuan pendidikan.

Demikian dengan teori Rusyan bahwa “kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas

¹⁵ Tim Penyusun Undang-undang No. 14/2005, *Tentang Guru dan Dosen*.

¹⁶ Mulyasa .2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 88

pembelajaran”.¹⁷ Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Wedung Demak dipengaruhi oleh kepemimpinan supervisi kepala madrasah dan iklim kerja menjawab teori yang menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: motivasi, budaya sekolah, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan iklim kerja.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan Sedarmayanti, bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial dan kesejahteraan, (8) iklim kerja, (9) sarana dan prasarana yang memadai, (10) teknologi, dan (11) kesempatan untuk berprestasi.¹⁸ Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana atau prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja”. Senada dengan pendapat di atas Mulyasa menjelaskan bahwa “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah”.¹⁹

¹⁷ Tabrani Rusyan, 2000. *Pendidikan Budi Pekerti Bagi Guru*, Jakarta: PT. Cuti Media Cipta, hlm. 17

¹⁸ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju, hlm. 67

¹⁹ Mulyasa .2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 16

D. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam setiap melakukan kegiatan atau pekerjaan termasuk juga penelitian pasti mengalami kendala atau hambatan, seperti halnya dalam penulisan tesis ini. Hal ini bukan disebabkan oleh faktor kesengajaan, akan tetapi dikarenakan oleh adanya keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian tersebut antara lain:

1. **Validitas Data.** Mengingat ada sebanyak sekali populasi guru Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Wedung yang menjadi obyek penelitian, sehingga penulis mengambil semua dalam pelaksanaan penelitian dalam bentuk sampel. Hal ini mengakibatkan menjadi kurangnya validitas data yang diperoleh.
2. **Keterbatasan Waktu.** Mengingat banyaknya kegiatan si peneliti, sedangkan ruang lingkup penelitian yang luas, waktu menjadi bagian kendala dalam pelaksanaan penelitian, sehingga pelaksanaan penelitian membutuhkan waktu yang cukup lama.
3. **Keterbatasan Referensi.** Mengingat ketentuan dari buku “Pedoman Penulisan” yang mensyaratkan bahwa usia buku referensi yang digunakan minimal 10 tahun terakhir, sehingga hal ini mengakibatkan penulis merasa kesulitan dalam mencari sumber-sumber buku referensi tersebut.
4. **Keterbatasan Variabel dan Indikator.** Adanya variabel dan indikator yang terbatas menjadi penelitian ini kurang sempurna karena bisa jadi jika di tambah dengan variabel dan indikator lain hasilnya akan berbeda.