

PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN BALONGBENDO SIDOARJO

Mariska Dwi Amanda¹, Nunuk Hariyati²

¹ Universitas Negeri Surabaya; mariska.22068@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya; nunukhariyati@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah;
Budaya Sekolah;
Motivasi Mengajar Guru

Riwayat artikel:

Diterima 2026-04-30

Direvisi 2026-05-01

Diterima 2026-05-06

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana budaya sekolah dan kompetensi supervisi kepala sekolah memengaruhi keinginan guru untuk mengajar di SMP Negeri Kecamatan Balongbendo Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian deskriptif korelasional digunakan dalam penelitian ini dan pendekatan kuantitatif digunakan. Penelitian ini melibatkan semua guru SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo, dan sampelnya terdiri dari 68 guru, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui angket tertutup dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap motivasi mengajar guru, dengan kontribusi sebesar 66,1%. Selain itu, kompetensi kepala sekolah dan budaya sekolah berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap motivasi mengajar guru, dengan kontribusi sebesar 66,1%. Kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi mengajar guru, dengan kontribusi sebesar 66,0%. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa budaya sekolah merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah diperlukan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru.

Penulis yang sesuai:

Mariska Dwi Amanda

Universitas Negeri Surabaya; mariska.22068@mhs.unesa.ac.id

1. PERKENALAN

Pendidikan memiliki peranan terpenting dalam mendorong kemajuan suatu bangsa serta meningkatkan mutu generasi penerus. Baik dalam konteks nasional maupun internasional, esensi dari pendidikan adalah memaksimalkan potensi perkembangan individu. Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah Indonesia

menetapkan program wajib belajar 9 tahun melalui Peraturan Pemerintah No.47 Tahun 2008. Program ini bertujuan memberikan pendidikan dasar yang memadai, agar setiap warga negara mampu mengembangkan diri, hidup mandiri atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Ridwan, Muhibah, Maisaroh, & ..., 2020).

Dengan kemajuan zaman dan teknologi, pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi demi mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Guru menjadi unsur kunci dalam pelaksanaan pendidikan, sebab selain menguasai materi pelajaran, guru juga dituntut selalu belajar secara mandiri. Tingkat profesionalisme seorang guru sangat memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran, sebab guru memiliki peran langsung dalam membina dan mengoptimalkan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi pribadi yang cerdas, terampil serta memiliki karakter yang baik. Tingkat profesionalisme guru sangat menentukan terciptanya interaksi pembelajaran yang maksimal dan lingkungan belajar yang kondusif (Mariatie, Hasanah, Syarifuddin, Fanggal, & Wardani, 2021).

Merujuk pada UU No. 14 Tahun 2005, guru adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, melakukan penilaian dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal. Undang-undang ini tujuan agar terwujudnya sistem pendidikan nasional yang mampu menghasilkan peserta didik yang beriman, berilmu, sehat, terampil, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab. Kinerja guru, termasuk tingkat motivasi mereka dalam mengajar, sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah. Motivasi mengajar sendiri merupakan dorongan yang membantu guru dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru dengan tingkat motivasi tinggi umumnya lebih bersemangat dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi pembelajaran (Hadiyanto, Yuliejantiningasih, & Sudana, 2024).

Motivasi guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kepribadian, tingkat pendidikan, harapan masa depan dan pengalaman serta faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan dorongan dari pimpinan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Deci & Ryan (2000) *"Social contexts and individual differences that support satisfaction of the basic needs facilitate natural growth processes including intrinsically motivated behavior and integration of extrinsic motivations, whereas those that forestall autonomy, competence, or relatedness are associated with poorer motivation, performance and well-being."* Motivasi tumbuh ketika terjadi perubahan energi yang diiringi oleh perasaan dan afeksi seseorang. Hal ini berkaitan dengan aspek psikologis, afektif dan emosional, sebagai bagian dari perilaku manusia yang memiliki tujuan tertentu. Motivasi kerja guru sendiri merupakan dorongan untuk mencapai tujuan atau prestasi yang berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, membangkitkan, serta mempertahankan perilaku guru. Oleh karena itu, agar kinerja mereka dapat meningkat, guru memerlukan motivasi kerja internal yang mampu mendorong semangat mereka guna menghasilkan kinerja yang optimal secara kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, guru yang lebih baik akan dapat terus berkembang. Untuk memenuhi kriteria tersebut, diperlukan program yang terukur dan mendapatkan dukungan dari seorang profesional, yaitu pengawas pendidikan atau supervisor (Mailani, Ikrima, M. Nazir, 2023).

Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru berperan penting dalam menentukan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas dan motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Menurut penelitian oleh Suhaeni (2022), hasil pendidikan di sekolah sangat bergantung pada prestasi atau kinerja guru. Kinerja guru tidak selalu efektif; beberapa guru menghadapi kesulitan untuk

menyelesaikan tugas mereka karena berbagai alasan, termasuk fasilitas yang tidak memadai, kekurangan sumber daya manusia, dan kurangnya motivasi dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Selain itu, mengingat biaya pendidikan yang mahal dan fakta bahwa sebagian besar penduduk Indonesia berasal dari masyarakat ekonomi menengah kebawah, kenaikan biaya pendidikan tidak sebanding dengan pendapatan mayoritas masyarakat. Ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan keterbelakangan pendidikan di Indonesia. Ini mengakibatkan tumpang tindih antara budaya sekolah yang seharusnya saling merangkul antara guru dan siswa. Budaya sekolah adalah kumpulan nilai yang mendasari perilaku, tradisi, kebiasaan, dan rutinitas sehari-hari, serta simbol yang digunakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan sekolah. Budaya sekolah adalah ciri khas, karakter, atau watak, dan citra sekolah di masyarakat. Namun, Komarudin Hidayat menyatakan bahwa pendidikan karakter akan sulit dicapai tanpa budaya sekolah yang baik. Jika budaya sekolah sudah mapan, siswa baru hampir pasti akan mengikuti tradisi yang sudah ada (Mitha & Zaka, 2021).

Budaya sekolah sebagai organisasi, dibentuk dan dipengaruhi oleh perilaku, nilai-nilai, persepsi, kebijakan pendidikan dan perilaku individu. Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan keunggulannya berdasarkan *core bisnis* mereka yaitu pembelajaran. Budaya sekolah harus menunjukkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran, yaitu menumbuhkan siswa dengan nilai-nilai kemanusiaan. Budaya sekolah dirumuskan Phillips (1993:1) sebagai "*The beliefs, attitudes, and behaviors which characterize a school*". Sedangkan Deal (1990) mengartikannya sebagai "*deep patterns of values, beliefs and traditions that have formed over the course of the school's history*". Pada definisi tersebut nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku adalah komponen-komponen esensial budaya yang membentuk karakter sekolah. Budaya sekolah harus disadari oleh seluruh konstituen sebagai asumsi dasar dan kepercayaan yang dapat membuat sekolah tersebut memiliki citra yang membanggakan *stakeholder*. Oleh karena itu, semua individu memiliki posisi yang sama untuk mengangkat citra melalui *performance* yang merujuk pada budaya sekolah efektif.

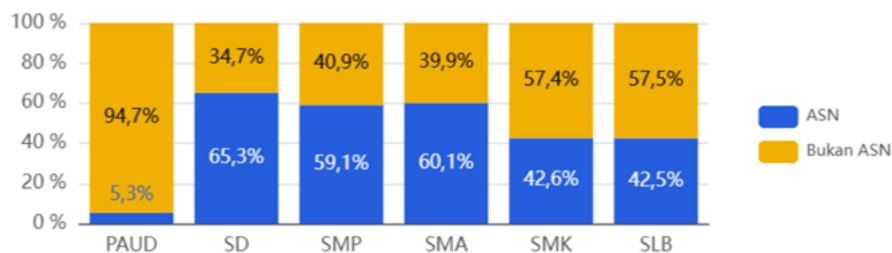
Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan eksistensinya, guru dapat mengoptimalkan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki dalam bidang tugasnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi kualitas guru. Salah satu sasaran utama sekolah adalah menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dengan sekolah-sekolah unggulan lainnya, yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas. Kinerja yang unggul sangat dipengaruhi oleh manajemen sekolah yang efektif. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai fundamental yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya, yang mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab dalam menetapkan metode dan strategi terbaik untuk mengelola proses pendidikan. Di samping itu, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola, mengatur dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi ditandai dengan kepribadian, kemampuan serta keterampilan yang mendukung terciptanya pengelolaan lembaga pendidikan secara maksimal. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus menguasai berbagai keterampilan, antara lain sosial, kepribadian, supervisi, manajerial dan kewirausahaan. Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam membina, mengarahkan, membimbing serta membantu perkembangan profesional guru (Zaini, 2022).

Supervisi merupakan suatu proses pendampingan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru serta menciptakan lingkungan belajar yang bersifat kolaboratif. Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peran penting dalam memberikan arahan dan bimbingan, khususnya ketika terjadi perubahan kurikulum. Supervisi yang dilaksanakan secara tepat diharapkan mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru serta mutu pembelajaran secara keseluruhan. Melalui pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun, sekaligus menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang, sehingga mampu menumbuhkan rasa percaya diri dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Seorang pengawas atau supervisor yang melaksanakan tugasnya secara intensif dan terstruktur dapat memberikan penilaian serta jaminan yang berdampak positif bagi guru yang bersangkutan. Supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek pengawasan administrative, tetapi juga menitikberatkan pada pemberdayaan guru untuk meningkatkan kapasitas diri mereka. Selain itu, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan menarik guna meningkatkan motivasi serta prestasi siswa (Sirojuddin, 2020). Selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Kimball Wiles (1967) *"Supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation"*. Kesimpulan dari teori tersebut menyatakan bahwa layanan supervisi mencakup semua aspek penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, termasuk goal, material, teknik, metode, guru, siswa dan juga lingkungan. Kegiatan supervisi dimaksudkan untuk meningkatkan dan memperbaiki situasi belajar mengajar.

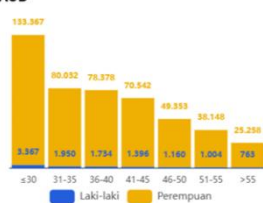
Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Kepala sekolah dengan visi yang jelas, mampu mengelola perubahan secara efektif dan menjalin komunikasi yang baik sangat berperan dalam membangun budaya sekolah yang positif. Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan karena mereka berada paling dekat dengan siswa. Kualitas hasil pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran tersebut (Natalia, 2023). Sejalan dengan Starratt (2004) menyatakan *"argued that supervisors need to practice and promote three virtues: responsibility, authenticity, and presence"*. Supervisor bertanggung jawab untuk mengembangkan hubungan yang autentik, mempromosikan lingkungan yang positif untuk pengajaran dan pembelajaran, serta mendukung kebijakan pemerintah bagi semua anggota komunitas sekolah. Pengawas perlu mempraktikkan keaslian dengan membuat pilihan moral untuk membentuk kehidupannya sendiri, mengembangkan hubungan timbal balik, mendukung keaslian orang lain dan mempromosikan pengajaran dan pembelajaran yang otentik.

Akhirnya, kehadiran seorang supervisor harus bersifat meneguhkan, kritis dan memberdayakan. Meneguhkan dapat diwujudkan dengan memberikan penghargaan yang tulus kepada orang lain tanpa syarat, bersikap kritis berarti mampu mengenali masalah bersama dan terlibat aktif dalam mencari solusi secara timbal balik. Sementara pemberdayaan dilakukan dengan cara menghormati, memotivasi serta mendukung potensi orang lain. kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri seperti kondisi fisik, psikologis maupun dari luar seperti lingkungan sekolah, latar belakang pendidikan, pelatihan yang diikuti, sistem kompensasi, serta peran supervisi dari kepala sekolah.

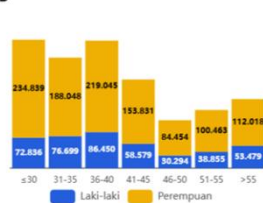
STATUS PENDIDIK



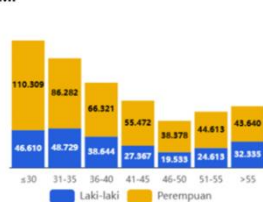
PAUD



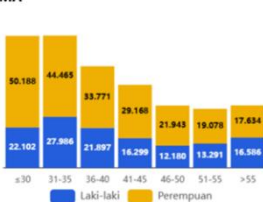
SD



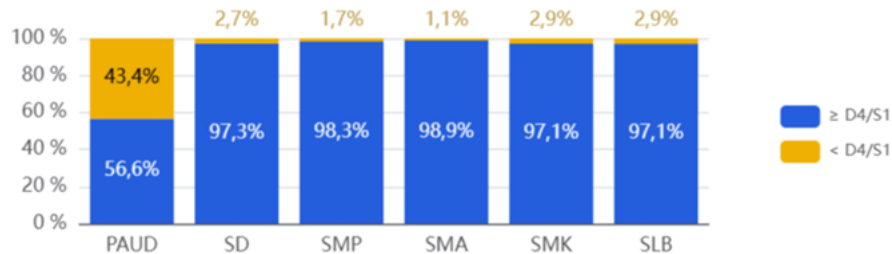
SMP



SMA



KUALIFIKASI PENDIDIK



Sumber : Data Verifikasi Pusdatin, 2024

Faktanya, berdasarkan gambar diagram diatas menggambarkan bahwa kondisi sumber daya pendidik menurut jenjang status kepegawaian mayoritas pendidik di semua jenjang bukan PNS. Kemudian kualifikasi akademik lebih dari D4/S1 sudah sangat tinggi salah satunya pada jenjang SMP. Selanjutnya untuk tingkat pendidik yang sudah tersertifikasi masih dibawah 50% pada semua jenjang. Dan untuk jenjang SMP berada di presentase 40,4%. Mayoritas bukan PNS

berarti menjelaskan bahwa banyaknya guru bekerja dengan status yang kurang stabil/insentif berbeda (tunjangan, jaminan). Ini berdampak pada retensi, motivasi dan investasi profesional.

Berdasarkan data diatas, peneliti membandingkan atau memperkuat melalui penelitian penelitian sebelumnya. Peneliti sebelumnya telah mengangkat topik berjudul “Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta di Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal” Berdasarkan hasil studi milik Nur Hadiyanto (Hadiyanto et al., 2024) diketahui bahwasanya tiga variabel *dependen*, yakni kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel *independent* yaitu motivasi kerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis data yang menunjukkan kontribusi sebesar 55,5%.

Penelitian milik Miyono (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang” menunjukkan dari hasil analisis deskriptif bahwa kompetensi kepala sekolah (*abilities a principal*) mencakup kemampuan untuk menganalisis permasalahan, mengambil keputusan, mengelola organisasi, memimpin, memotivasi, serta berkomunikasi secara lisan dan tertulis. Kompetensi kepala sekolah memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap motivasi kerja guru, dengan korelasi sebesar 13,4% terhadap motivasi kerja guru, yang menandakan pencapaian dalam kategori cukup baik. Semakin berkualitas kompetensi kepala sekolah, semakin tinggi pula motivasi kerja guru, sedangkan kompetensi yang kurang baik akan menurunkan motivasi kerja guru.

Selanjutnya, penelitian milik Edi Rismawan (2020) dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru” mengungkapkan bahwasanya secara keseluruhan ketiga variabel yang diukur di Wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada dalam kategori baik. Selain itu, berlandaskan hasil estimasi model *path* diagram, ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah bersama dengan motivasi berprestasi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Menurut Darwina (2020), dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru” terungkap bahwasanya kompetensi manajerial dan supervisi kepala madrasah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru, masing-masing sebesar 10,8% dan 8,9%. Selain itu, apabila kedua kompetensi tersebut dipadukan, keduanya memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 29,4% terhadap motivasi berprestasi guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial dan supervisi kepala madrasah merupakan dua variabel yang turut berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan supervisi yang diterapkan oleh kapal madrasah.

Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru, penulis tertarik agar dilakukannya penelitian lanjutan mengenai topik serupa melalui judul “Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Smp Negeri Kecamatan Balongbendo Sidoarjo”.

2. METODE

Menurut Arikunto (2014), Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dipergunakan untuk mengumpulkan, menginterpretasikan, dan menyajikan data dalam bentuk angka, tabel, grafik,

diagram, atau media visual lainnya guna mendukung validitas hasil analisis. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan asosiatif kausal dalam kerangka metode kuantitatif. Fokus penelitian diarahkan pada pengujian hubungan antara dua variabel yang dapat dinyatakan secara numerik, yaitu kompetensi supervisi kepala sekolah sebagai variabel X1 dan budaya sekolah sebagai variabel X2 serta motivasi mengajar guru sebagai variabel Y. Tujuan dari pendekatan asosiatif kausal ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menguraikan seberapa besar kontribusi kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah dalam memengaruhi atau meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket sebagai instrumen utama dengan responden penelitian terdiri atas para guru di SMP Negeri se Kecamatan Balongbendo.

Penelitian ini memilih metode penelitian kuantitatif karena memungkinkan untuk mengukur secara objektif pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi mengajar guru dengan menggunakan data statistik yang dapat dihitung dan dianalisis. Pendekatan kuantitatif memungkinkan hasil penelitian yang lebih terukur dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas, serta memberikan hasil yang lebih kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dari jumlah besar responden dengan menggunakan kuesioner dan skala likert. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi mengajar guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Balongbendo, Sidoarjo dipengaruhi oleh kompetensi supervisi kepala sekolah (X₁) dan budaya sekolah (X₂). Analisis statistik dan regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program ekstrakurikuler paskibra di SMP Negeri 38 Surabaya.

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru” dilaksanakan pada satuan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di Kecamatan Balongbendo, Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo, terdapat dua SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo yang dijadikan sebagai lokasi penelitian. Adapun daftar sekolah yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4 1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Nama Sekolah	Alamat
SMP Negeri 1 Balongbendo	Jl. Mayjen Bambang Yuwono, KupangKepuh, Wonokupang, Kec.Balongbendo, Kab.Sidoarjo, Jawa Timur, 61263.
SMP Negeri 2 Balongbendo	Sumokembangsri, Kecamatan Balongbendo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61263.

Hasil rekapitulasi dari kuesioner yang disebarluaskan oleh peneliti menunjukkan bahwa total 68 orang yang menjawab terdiri dari Bapak/Ibu guru dari dua sekolah yang

terlibat dalam penelitian. Responden dipilih secara acak dan mengisi kuesioner melalui google form berdasarkan situasi nyata yang mereka temui di lingkungan tempat mereka bekerja dan mengajar. Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis bagaimana kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah berdampak pada keinginan guru untuk mengajar. Ini dapat dicapai dengan mempertimbangkan bahwa masing-masing sekolah memiliki karakteristik dan kondisi lapangan yang berbeda.

2. Deskripsi Demografi Responden

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo” melibatkan sebanyak 83 responden yang merupakan guru SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo. Data responden diperoleh melalui kuesioner Google Form yang disebarakan kepada responden dan dikumpulkan secara lengkap. Data yang dihimpun mencakup karakteristik demografis responden yang digunakan untuk memberikan gambaran kuantitatif mengenai kondisi sampel penelitian. Deskripsi demografi responden bertujuan untuk mendukung penyajian hasil penelitian serta memperjelas konteks interpretasi data yang dianalisis. Oleh karena itu, pemaparan karakteristik responden disajikan secara deskriptif tanpa disertai analisis inferensial. Adapun karakteristik demografi responden dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 2 Deskripsi Demografi Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	16	19%
Perempuan	66	81%
Total	83	100%

Berdasarkan tabel 4.2, demografi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 83 responden, sebanyak 16 responden (19%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 66 responden (81%) berjenis kelamin perempuan.

Sejalan dengan penelitian (Fikar, 2024), jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang telah melekat sejak lahir. Dalam konteks pendidikan, guru laki-laki dan guru perempuan memiliki peran dan tanggung jawab yang setara dalam melaksanakan tugas pembelajaran, menganalisis proses pembelajaran serta menjalankan fungsi profesional sebagai pendidik. Perbedaan jenis kelamin tidak memengaruhi peran guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga baik guru laki-laki maupun guru perempuan berkontribusi secara setara dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan memajukan pendidikan.

Tabel 4 3 Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PPPK	19	23%
ASN PPPK	2	2%
PPPK Paruh Waktu	2	2%

PNS	56	67%
Belum PNS	4	6%
Total	83	100%

Berdasarkan tabel diatas, demografi responden berdasarkan status kepegawaian dikelompokkan ke dalam kategori PPPK, ASN PPPK, PPPK Paruh Waktu, PNS dan belum PNS. Dari total 83 responden, sebanyak 19 responden (23%) berstatus PPPK, 2 responden (2%) berstatus ASN PPPK, 2 responden (2%) berstatus PPPK Paruh Waktu, dan 4 responden (6%) berstatus belum PNS. Sementara itu, responden dengan status PNS merupakan kelompok yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 responden (67%).

Dominasi guru berstatus PNS menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki status kepegawaian yang relative stabil dibandingkan dengan status kepegawaian lainnya. Stabilitas tersebut berpotensi memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas profesional sebagai pendidik. Sejalan dengan penelitian (April, Meifalanfa, Pradana, & Ernanda, 2025), stabilitas kerja pada guru PNS dapat mendorong peningkatan fokus dan komitmen terhadap pelaksanaan pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Demografi responden memiliki peran penting dalam memperkuat pemahaman terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi mengajar guru. Keberagaman karakteristik demografis responden diperlukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara tepat terhadap populasi guru SMP. Karakteristik demografis, seperti jenis kelamin dan status kepegawaian, berpotensi memengaruhi persepsi serta pengalaman kerja guru sehingga perlu diperhatikan dalam analisis hasil penelitian.

Analisis berdasarkan kelompok demografis memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi perbedaan persepsi dan pengaruh antar kelompok responden. Dengan mempertimbangkan karakteristik demografi, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kompetensi supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi mengajar guru di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Balongbendo, serta menjadi dasar dalam perumusan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Hasil Uji Asumsi

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum pelaksanaan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*, sehingga hasil estimasi parameter regresi yang diperoleh bersifat akurat dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil pengujian masing-masing asumsi tersebut disajikan dan dijelaskan secara rinci pada susbbab berikutnya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan

hasil uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp.Sig.*) yang > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi Supervisi KS	Budaya Sekolah	Motivasi Mengajar Guru
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.2410	73.8795	79.8916
	Std. Deviation	6.61777	6.05744	7.88177
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.162	.152
	Positive	.121	.156	.152
	Negative	-.109	-.162	-.151
Test Statistic		.121	.162	.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-*

Gambar 4.1 Uji Kolmogorov-Smirnov

Smirnov untuk mengetahui apakah data setiap variabel penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap 68 data responden, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp.Sig. 2-tailed*) sebesar 0,070 untuk variabel kompetensi supervisi kepala sekolah, 0,086 untuk variabel budaya sekolah dan 0,044 untuk variabel motivasi mengajar guru.

Nilai signifikansi pada variabel kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Sementara itu, variabel motivasi mengajar guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0.044 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Meskipun demikian, mengacu pada jumlah sampel yang lebih dari 30 responden (68 responden), analisis regresi tetap dapat dilanjutkan karena berdasarkan Teorema Limit Tengah (*Central Limit Theorem*), distribusi data cenderung mendekati

normal. Dengan demikian, data penelitian ini tetap layak digunakan untuk analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independent dan variabel dependen dalam penelitian ini. pengujian linearitas penting dilakukan sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear, karena model regresi mensyaratkan adanya hubungan linier antar variabel yang dianalisis. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas mengacu pada nilai signifikansi *Linearity (Sig.Linearity)*, yang menunjukkan ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independent dan variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai *Sig. Linearity* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungan antar variabel dinyatakan linier. Sebaliknya, apabila nilai *Sig. Linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak linier. Adapun hasil Uji Linearitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil uji lineartitas antara variabel kompetensi supervisi kepala sekolah dan motivasi mengajar guru, diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Kompetensi Supervisi KS	Between Groups	(Combined)	2193.766	19	115.461	2.508	.003
		Linearity	1373.807	1	1373.807	29.842	.000
		Deviation from Linearity	819.959	18	45.553	.990	.483
Within Groups			2900.258	63	46.036		
Total			5094.024	82			

Gambar 4.2 Uji Linearitas

yang bersifat linier dan signifikansi antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru. Selanjutnya, hasil uji *Deviation form Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,005$), yang mengidikasikan adanya penyimpangan hubungan dari bentuk linier sempurna. Meskipun demikian, karena hubungan linier utama antar variabel telah terbukti signifikan melalui nilai *Linearity*, maka secara umum hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dan motivasi mengajar guru dapat dinyatakan linier.

Dengan terpenuhinya asumsi linearitas tersebut, analisis regresi linier

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Mengajar Guru * Budaya Sekolah	Between Groups	(Combined)	3049.430	17	179.378	5.703	.000
		Linearity	2737.447	1	2737.447	87.027	.000
		Deviation from Linearity	311.983	16	19.499	.620	.856
Within Groups			2044.594	65	31.455		
Total			5094.024	82			

Gambar 4.3 Uji Linearitas

sederhana dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengaajar guru dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R tabel	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Keputusan
1	0,220	0,569	Valid
2	0,220	0,652	Valid
3	0,220	0,513	Valid
4	0,220	0,536	Valid
5	0,220	0,565	Valid
6	0,220	0,483	Valid
7	0,220	0,676	Valid
8	0,220	0,634	Valid
9	0,220	0,617	Valid
10	0,220	0,567	Valid
11	0,220	0,542	Valid
12	0,220	0,631	Valid
13	0,220	0,505	Valid
14	0,220	0,609	Valid
15	0,220	0,579	Valid
16	0,220	0,558	Valid
17	0,220	0,519	Valid
18	0,220	0,553	Valid
19	0,220	0,599	Valid
20	0,220	0,629	Valid
21	0,220	0,596	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kompetensi supervisi kepala sekolah (X_1) menunjukkan bahwa dari 21 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga memenuhi kriteria validitas instrumen. Dari hasil uji validitas diatas menyatakan bahwa terdapat keunggulan dalam budaya sekolah yaitu guru merasa sekolah memberikan dukungan moral yang positif kepada guru. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Maolana, 2023) kepala sekolah memiliki strategi pembinaan professional yang bisa meningkatkan kualitas guru. Pertama, kepala sekolah menerapkan kemampuan kepemimpinan transformasional

mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk berinovasi serta mampu berkolaborasi dalam proses pembelajaran. Kedua, komunikasi yang terbuka dan bersifat transparan mampu membantu membangun hubungan yang saling percaya antara kepala sekolah dan guru, kemudian juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif seperti hasil dari penelitian yang peneliti dapatkan. Selain itu, daya yang diperoleh peneliti sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syofian, Waruru, & Enawaty, 2024) yang memperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan signifikan pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran setelah dilakukannya supervisi. Sehingga dari penelitian yang dilakukan oleh (Syofian et al., 2024), supervisi pendidikan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru terutama meningkatkan kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran.

Setelah itu setiap kebijakan yang dibuat sekolah mempertimbangkan masukan dari guru, siswa dan orang tua. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadona, Desyandri, & Murni, 2023) menyatakan bahwa kepala sekolah dan guru berupaya melibatkan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan, yakni dengan cara membuat program, keterlibatan orang tua secara berkala, komunikasi yang efektif, melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran, memperkuat kepercayaan dan mempertimbangkan kebutuhan orang tua serta menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Dengan begitu, diharapkan adanya keterlibatan atau kerja sama antara kepala sekolah, guru dan orang tua dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran. Serta guru merasa lingkungan fisik sekolah mendukung kegiatan belajar mengajar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2018) bahwa iklim fisik sekolah atau lingkungan fisik sekolah merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja guru. Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan karena guru memegang kunci dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru bersentuhan langsung dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan dan merupakan pihak yang paling besar perannya dalam menentukan keberhasilan siswa mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan terhadap guru merupakan hal yang paling mendasar dalam pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka harus didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional melalui berbagai faktor baik salah satunya yaitu lingkungan fisik sekolah.

Akan tetapi, masih perlu berusaha dalam meningkatkan penanaman nilai disiplin dan tanggung jawab kepada siswa, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Mahrus, 2025) mendapat kesimpulan bahwa terdapat 5 komponen utama peran guru terhadap pendidikan karakter antara lain yaitu menjadi teladan untuk peserta didik, pembiasaan perilaku juga memberikan dampak terhadap peserta didik, pengintegrasian dalam pembelajaran juga bisa membentuk karakter peserta didik, penguatan positif serta evaluasi dan refleksi. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa, peran guru dalam pendidikan karakter tidak hanya terlihat saat proses pembelajaran di kelas saja, akan tetapi saat di luar jam proses pembelajaran guru juga senantiasa menjalankan perannya terhadap pendidikan karakter peserta didik. Pembentukan karakter siswa dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi komunikasi efektif antara guru dan siswa, lingkungan sekolah yang positif serta kerjasama orang tua dan tentunya keteladanan guru. Sementara, faktor penghambatnya terbagi menjadi 2 yaitu internal dan eksternal. Internalnya terdiri atas kurangnya kesadaran, kemalasan dan rendahnya kepercayaan diri siswa. Untuk faktor eksternalnya terdiri dari pengaruh negated gadget, kurangnya dukungan dari pihak orang tua, pengaruh teman sebaya, ketidaksiharasan pendidikan di sekolah dan dirumah serta minimnya panutan. Keberhasilan pembentukan karakter siswa memerlukan upaya sinergis antara

pihak sekolah, keluarga dan masyarakat dalam mengatasi hambatan dan mengoptimalkan faktor pendukung yang ada.

Kebijakan sekolah selalu berpihak pada peningkatan mutu pembelajaran siswa seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mastuti & Rumodar, 2022) bahwa masalah yang sering terjadi dalam sekolah adalah kualitas pembelajaran guru. Kualitas pembelajaran guru yang sering terjadi berkaitan dengan lemahnya strategi guru dalam menyajikan materi pelajaran yang memperhatikan kemampuan dan bakat siswa. Serta masih perlu memperhatikan tentang aturan sekolah yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas mengajar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi, Sitompul, & Naibaho, 2023) kode etik guru adalah norma atau asas yang harus dijalankan oleh guru di Indonesia sebagai pedoman untuk bersikap dan berperilaku dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik, anggota masyarakat dan warga negara. Pedoman tersebut diharapkan nantinya bisa membedakan perilaku baik atau buruk seorang guru, memilah-milah mana saja hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Tujuan adanya penerapan kode etik guru ini agar usaha pendidikan untuk mencapai cita-cita luhur bangsa dan negara Indonesia sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945 dapat terlaksana dengan baik. Karena pendidikan merupakan sarana yang teratur dan tertib yang merupakan suatu tanggung jawab bersama. Sehingga dengan adanya kode etik tersebut merupakan suatu upaya peningkatan mutu serta profesionalitas melalui kode etik guru ataupun berbagai macam kegiatan formal dan nonformal.

Item Pertanyaan	R tabel	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Keputusan
22	0,220	0,655	Valid
23	0,220	0,598	Valid
24	0,220	0,608	Valid
25	0,220	0,598	Valid
26	0,220	0,627	Valid
27	0,220	0,649	Valid
28	0,220	0,604	Valid
29	0,220	0,523	Valid
30	0,220	0,617	Valid
31	0,220	0,584	Valid
32	0,220	0,538	Valid
33	0,220	0,586	Valid
34	0,220	0,573	Valid
35	0,220	0,570	Valid
36	0,220	0,637	Valid

37	0,220	0,681	Valid
38	0,220	0,556	Valid
39	0,220	0,637	Valid
40	0,220	0,646	Valid
41	0,220	0,532	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel budaya sekolah (X_2) menunjukkan bahwa dari 20 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga memenuhi kriteria validitas instrumen. Dari hasil uji validitas sampel diatas menyatakan bahwa terdapat keunggulan dalam budaya sekolah yaitu guru merasa bahwa sekolah memberikan dukungan moral yang positif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gusli, 2024) bahwa ketika kepala sekolah memberikan motivasi positif untuk meningkatkan kinerja guru dengan menekankan sifat mulia profesi mengajar, menghindari keluhan, mengapresiasi hubungan positif antara guru serta mendorong lingkungan kerja yang menyenangkan. Pendekatan lain yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan, memastikan bahwa guru mempertahankan sikap positif, memahami konteks dan budaya serta mengoptimalkan semua upaya professional mereka. Kepala sekolah menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerja guru yang berfokus pada mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan yang sehat, merangkul inovasi tanpa takut, secara aktif memotivasi guru serta memberikan manfaat yang cukup dan secara konsisten menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri seperti pelatihan, kursus dan pengembangan professional lainnya. Guru yang terlibat dalam pengembangan diri dan mengejar kemajuan professional, membangun tim kolaboratif dalam komunitas belajar dengan melibatkan semua peserta. Dan penelitian ini menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator efektif dalam mendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru sehingga disarankan kepada kepala sekolah untuk terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan mengevaluasi efektivitas strategi motivasi secara berkala. Guru juga berusaha untuk menaati seluruh tata tertib yang berlaku di sekolah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hajar & Putra, 2021) dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan guru bisa memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga supaya bisa memahami berbagai peraturan yang ada di sekolah dan berusaha untuk mematuhi peraturan peraturan tersebut. Yang nantinya, dalam pelaksanaannya, jika ada guru yang melanggar peraturan harus diberi sanksi, yang mungkin berupa teguran ringan dari kepala sekolah jika ada guru yang melanggar peraturan yang ringan, seperti terlambat datang ke sekolah. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Putra, 2025) kedisiplinan guru dalam menaati peraturan adalah komitmen dan konsistensi seorang guru untuk mematuhi berbagai peraturan, tata tertib dan norma yang berlaku dalam lingkungan pendidikan dan merupakan tugas mereka sebagai pendidik. Aturan pada setiap lembaga pendidikan ini, sangat penting dalam membentuk kedisiplinan para guru. Nah dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Putra, 2025), kedisiplinan guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan tertib. Mengikuti peraturan sekolah dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti kualitas pembelajaran, pembentukan karakter dan keharmonisan dalam hubungan guru dan manajemen sekolah serta juga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Serta sikap yang saling menghargai dan menghormati selalu ditekankan dalam setiap kegiatan di sekolah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Lorensius, 2024) bahwa guru mempunyai peran besar dalam mengimplementasikan nilai-nilai seperti keagamaan, nasionalis, mandiri, kerjasama dan integritas. Implementasi nilai-nilai tersebut melibatkan keteladanaan guru dalam menghargai perbedaan agama, mencintai budaya lokal dan mendorong kreativitas siswa. peran guru sebagai panutan dan pembimbing merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif untuk pembentukan karakter siswa. Sehingga dari tiga keunggulan diatas dapat menciptakan budaya sekolah yang positif. Akan tetapi, masih perlu meningkatkan kebiasaan positif seperti berdoa atau refleksi sebelum memulai pembelajaran. Dikatakan dalam penelitian (Muiz, Sukandar, & Insan, 2022) bahwa pembiasaan berdoa atau refleksi sebelum pembelajaran dimulai dapat meningkatkan kecerdasan sikap spiritual siswa, dipraktekkan setiap hari sebelum memulai pelajaran pada jam pertama secara bersama-sama. Guru juga perlu meningkatkan pemahaman makna simbol, slogan atau *motto* sekolah sebagai bagian dari identitas sekolah. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, masyarakat cenderung memilih lembaga pendidikan yang berkualitas. kualitas sebuah pendidikan di sekolah tidak terlepas dari budaya organisasi sekolah yang menjadi karakter tersendiri di sekolah tersebut. selain berfungsi sebagai identitas sekolah, yang menjadi pembeda antara sekolah satu dengan lainnya ialah dapat menjadi standart perilaku warga sekolah yang mempengaruhi warga sekolah untuk melaksanakan tindakan yang dihayati. Pengembangan budaya organisasi sekolah yang kuat, intim, kondusif dan bertanggung jawab akan memberikan berbagai manfaat bagi seluruh warga sekolah. setiap warga sekolah wajib berperan aktif dalam mengembangkan dan mewujudkan budaya organisasi sekolah yang dapat membentuk karakter peserta didik bukanlah perkara yang mudah (Rony, 2021). Serta dalam menciptakan budaya sekolah yang positif perlu meningkatkan rasa atau sikap teladan dalam menjaga disiplin serta tanggung jawab di lingkungan sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat vital dalam mengarahkan penerapan disiplin positif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa seluruh gguru dan staf memahami dan menerapkan kebijakan disiplin positif secara konsisten. Kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam menciptakan kebijakan disiplin yang positif dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Kebijakan ini harus dirancang untuk mendorong perilaku baik melalui penghargaan, bukan hukuman, serta menciptakan sistem yang memberikan kesempatan kepada guru maupun siswa untuk belajar dari kesalahan mereka. Penerapan disiplin dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hamid & Agusniati, 2025) melakukan langkah yang strategis melalui sosialisasi dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dan staf sekolah. Kepala sekolah harus mengadakan pelatihan rutin dan diskusi kelompok untuk memastikan bahwa seluruh guru memahami prinsip-prinsip disiplin positif, seerti bagaimana memberikan penghargaan atas perilaku yang baik serta bagaimana menangani perilaku yang kurang baik dengan cara yang mendidik.

Item Pertanyaan	R tabel	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	Keputusan
42	0,220	0,408	Valid
43	0,220	0,437	Valid
44	0,220	0,614	Valid
45	0,220	0,618	Valid

46	0,220	0,708	Valid
47	0,220	0,651	Valid
48	0,220	0,587	Valid
49	0,220	0,576	Valid
50	0,220	0,535	Valid
51	0,220	0,583	Valid
52	0,220	0,599	Valid
53	0,220	0,553	Valid
54	0,220	0,678	Valid
55	0,220	0,591	Valid
56	0,220	0,568	Valid
57	0,220	0,566	Valid
58	0,220	0,576	Valid
59	0,220	0,605	Valid
60	0,220	0,536	Valid
61	0,220	0, 588	Valid
62	0,220	0,488	Valid
63	0,220	0,537	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel motivasi mengajar guru (Y) menunjukkan bahwa dari 22 item pertanyaan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga memenuhi kriteria validitas instrumen. Dari hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa status pekerjaan seorang guru sudah jelas sehingga membuat guru tersebut lebih tenang dalam bekerja. Di era sekarang, profesi guru masih banyak dibicarakan orang baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pendidikan. Keberadaan guru sangatlah penting bagi suatu bangsa yang tengah membangun peradabannya, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah perkembangan zaman dengan teknologi yang semakin canggih dan segala perubahannya serta pergeseran nilai mampu memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni untuk dapat senantiasa menyesuaikan diri. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu atau kualitas pendidikan di sekolah. keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik sekaligus pengajar yang memberikan seperangkat pengalaman belajar siswa di sekolah. Peran strategis guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru yang juga perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraannya. Guru professional merupakan guru yang memiliki keterampilan mengajar yang baik sesuai dengan bidangnya sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan

pencapaian kinerja yang baik didalam mendidik, mengajar dan melatih siswa. penghargaan amatlah penting untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi dalam hal ini menjadi salah satu faktor yang akan menentukan efektivitas kinerja guru. Penghargaan tersebut dapat berbentuk pujian, surat penghargaan ataupun lainnya. Dalam ranah yang lebih luas, bentuk penghargaan pada prinsipnya dapat berbentuk pemberian pembinaan dari kepala sekolah kepada guru agar mampu meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja guru dalam hal ini juga diharapkan akan terus meningkat (Wahyudin, n.d.). Guru juga berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan sekolah untuk mendukung tugasnya sebagai seorang guru. Komunikasi interpersonal bertujuan untuk menyampaikan segala sesuatu mengenai pikiran dan perasaannya kepada komunikan. Pengungkapan isi, pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar dengan etika yang tepat akan mampu mencegah dan menghindari konflik antarpribadi, antar kelompok bahkan antar bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa (Yodiq, 2016). Kemudian juga guru merasa yakin bahwa masa depan kariernya sebagai guru cukup terjamin. Tentunya agar proses belajar mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya kesiapan individu dalam belajar, apabila individu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kesiapan diri, maka dia akan memperoleh kepuasan dan jika terdapat hambatan dalam pencapaian tujuan, maka akan menimbulkan kekecewaan. Kesiapan diri menjadi modal utama mahasiswa untuk berkarir menjadi guru. Apabila mahasiswa tidak memiliki kesiapan berkarir untuk menjadi guru maka tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru profesional dengan baik (Riahatika & Widhiastuti, 2019). Akan tetapi, masih perlu peningkatan untuk beberapa poin yaitu mengenai guru merasa kurang memiliki energi yang cukup untuk mengajar setiap hari, kondisi kesehatan juga sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas mengajar, ketika kondisi kesehatan kurang baik maka pelaksanaan tugas mengajarnya kurang maksimal. Kemudian guru kurang merasa terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik agar dapat meraih penghargaan atau pengakuan dalam profesinya. Permasalahan utama yang relevan dalam konteks ini adalah rendahnya tingkat pengakuan atas prestasi dan dedikasi guru dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di beberapa lembaga pendidikan. Guru yang bekerja keras dan mencapai hasil positif sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang memadai atau reward yang dapat memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Akibatnya, guru mungkin kehilangan semangat dalam mengajar dan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Penurunan motivasi guru bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat berpengaruh secara luas pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang kurang termotivasi cenderung memberikan pembelajaran yang kurang interaktif dan kurang efektif, sehingga mempengaruhi pencapaian akademik siswa. selain itu, rendahnya motivasi juga dapat memicu tingkat absensi guru yang tinggi dan meningkatkan tingkat pergantian guru, yang berdampak negatif pada kontinuitas dan stabilitas lingkungan belajar di sekolah. pengelolaan yang efektif terkait pengakuan, penghargaan, pengembangan karir dan dukungan terhadap kebutuhan guru dapat berdampak langsung pada tingkat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk merancang strategi manajemen SDM yang mampu meningkatkan motivasi guru dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menyenangkan bagi mereka (Sholeh, 2023).

5. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh dua variabel independent kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi mengajar guru sebagai variabel dependen diukur melalui analisis regresi linier sederhana. Analisis ini dilakukan secara terpisah untuk melihat dampak dan kekuatan masing-masing variabel independent terhadap variabel independent terhadap motivasi mengajar guru.

1) Uji Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Pada penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipoteses, yang bertujuan menjawab rumusan masalah terkait apakah terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala sekolah (X1) terhadap motivasi mengajar guru (Y). adapaun rumusan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru.
- H1 : Terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2811.841	2	1405.920	49.283	.000 ^b
	Residual	2282.183	80	28.527		
	Total	5094.024	82			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kompetensi Supervisi KS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.987	6.686		2.840	.006
	Kompetensi Supervisi KS	.795	.087	.749	9.189	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Gambar 4.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel ANOVA, diperoleh F hitung sebesar 49,283 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (*Sig. < 0,005*), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan kompetensi supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru.

Hasil uji koefisien regresi pada tabel *Coefficients* menunjukkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 18,987 + 0,795X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 18,987 menunjukkan apabila kompetensi supervisi kepala sekolah bernilai nol, maka motivasi mengajar guru berada pada angka 18,987. Sementara itu, koefisien regresi kompetensi supervisi kepala sekolah sebesar 0,795 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi supervisi kepala sekolah akan meningkatkan motivasi mengajar guru sebesar 0,795 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,189 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Selain itu, nilai *Standardized Coefficients (Beta)* sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi mengajar guru.

Selain kompetensi supervisi kepala sekolah, faktor lain yang diduga turut memengaruhi motivasi mengajar guru ialah budaya sekolah. budaya sekolah mencerminkan nilai, norma, kebiasaan dan iklim kerja yang berkembang di lingkungan sekolah, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi sikap dan semangat guru dalam melaksanakan tugas mengajar. oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mengajar guru, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana terhadap variabel budaya sekolah.

2) Uji Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya sekolah (X2) terhadap motivasi mengajar guru (Y). Adapun rumusan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru.
- H₁ : Terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1246.169	1	1246.169	128.521	.000 ^b
	Residual	639.949	66	9.696		
	Total	1886.118	67			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Coefficients^a

Gambar 4.5 Uji Regresi Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.786	4.383		7.023	.000
	Budaya Sekolah	.689	.061	.813	11.337	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 128,521 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig. \leq 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru.

Hasil uji koefisien regresi pada tabel **Coefficients** menunjukkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 30,786 + 0,689x.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 30,786 mengindikasikan apabila budaya sekolah bernilai nol, maka motivasi mengajar guru berada pada angka 30,786. Koefisien regresi budaya sekolah sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya sekolah akan meningkatkan motivasi mengajar guru sebesar 0,689 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 11,337 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang \leq 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Selain itu, nilai *Standardized Coefficients (beta)* sebesar 0,813 menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi mengajar guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Semakin baik kompetensi supervisi kepala sekolah serta semakin kuat budaya sekolah yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar. Dengan demikian, peningkatan kualitas supervisi kepala sekolah dan penguatan budaya sekolah merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan maupun parsial terhadap motivasi mengajar guru. Dalam analisis ini, motivasi mengajar guru berperan sebagai variabel dependen (Y), sedangkan kompetensi supervisi kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) sebagai variabel independent.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263.928	2	631.964	66.021	.000 ^b
	Residual	622.189	65	9.572		
	Total	1886.118	67			

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.684	4.405		7.193	.000
	Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	-1.285	.943	-1.582	-1.362	.178
	Budaya Sekolah	2.027	.984	2.392	2.059	.043

a. Dependent Variable: Motivasi Mengajar Guru

Gambar 4.6 Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,021 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig. \leq 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan layak. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Dengan demikian, variasi dalam motivasi mengajar guru dapat dijelaskan secara bermakna oleh kombinasi kedua variabel independent tersebut.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,684 - 1,285X_1 + 2,027X_2$$

Keterangan :

Y = Motivasi Mengajar Guru

X1 = Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

X2 = Budaya Sekolah

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- i. Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 31,684 menunjukkan bahwa apabila kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah bernilai nol, maka motivasi mengajar guru berada pada angka 31,684.
- ii. Koefisien Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X1)
Koefisien regresi kompetensi supervisi kepala sekolah bernilai -1,285 dengan tingkat signifikansi 0,178 (\geq 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru dalam model regresi berganda. Tanda negative pada koefisien menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
- iii. Koefisien Budaya Sekolah (X2)
Koefisien regresi budaya sekolah bernilai 2,027 dengan tingkat signifikansi 0,043 (\leq 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Setiap peningkatan satu satuan budaya sekolah akan meningkatkan motivasi mengajar guru sebesar 2,027 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

2) Uji pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa :

- Variabel kompetensi supervisi kepala sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,362 dengan signifikansi 0,718, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru.
- Variabel budaya sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,059 dengan signifikansi 0,043, sehingga berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru.

Dengan demikian, dalam model regresi linier berganda ini, budaya sekolah merupakan variabel yang berpengaruh signifikansi, sedangkan kompetensi supervisi kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.

c. Analisis Koefisien Determinasi

1) Uji R-Square Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.555	3.541

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Supervisi KS

Gambar 4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,749. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru. Nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% variasi motivasi mengajar guru dapat dijelaskan oleh kompetensi supervisi kepala sekolah, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel yang digunakan, kontribusi kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru adalah sebesar 55,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik dan relative stabil.

Sementara itu, nilai *Std. error of the Estimate* sebesar 3,541 menunjukkan tingkat kesalahan estimasi dalam memprediksi motivasi mengajar guru. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik tingkat ketepatan model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

2) Uji R_{Square} Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.656	3.114

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya sekolah dan motivasi mengajar guru.

Nilai R_{Square} (R²) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa 66,1% variasi motivasi mengajar guru dapat dijelaskan oleh budaya sekolah, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel budaya sekolah yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,656 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variable yang digunakan, kontribusi budaya sekolah terhadap motivasi mengajar guru adalah sebesar 65,6%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik dan relative stabil.

Sementara itu, nilai *Std. error of the Estimate* sebesar 3,114 menunjukkan tingkat kesalahan estimasi dalam memprediksi motivasi mengajar guru. Nilai standar error yang relative kecil mengindikasikan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik dalam memprediksi variabel dependen.

- 1) Uji Adjusted R-Square Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.660	3.094

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, antara variabel budaya sekolah dan kompetensi supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru.

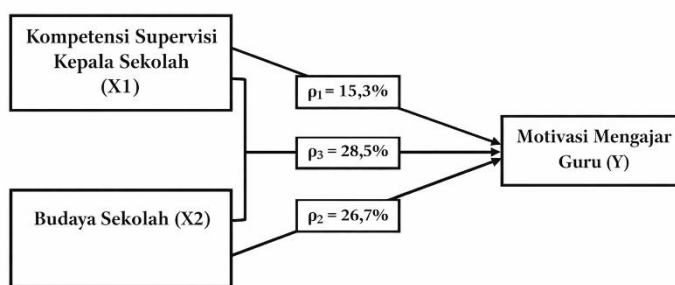
Nilai R_{Square} (R²) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa 67,0% variasi motivasi mengajar guru dapat dijelaskan oleh budaya sekolah dan kompetensi supervisi

kepala sekolah secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kedua variabel independent yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0,660 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan jumlah variabel independent dalam model, kontribusi budaya sekolah dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru adalah sebesar 66,0%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda memiliki kemampuan prediksi yang baik dan stabil.

Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 3,094 menunjukkan tingkat kesalahan estimasi dalam memprediksi motivasi mengajar guru. Nilai standar error yang relative kecil mengindikasikan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik dalam memprediksi variabel independent.

B. Pembahasan



Gambar 4.10 Hasil Uji Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) serta nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% yang menunjukkan bahwa kompetensi supervisi mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi motivasi mengajar guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik, maka semakin tinggi pula motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat (Mustari, 2022) yang menyatakan bahwa supervisi akademik merupakan proses pembinaan profesional yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui bimbingan dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Soedjono, 2024) juga menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara kolaboratif dan reflektif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan (Darwina et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru.

Namun demikian, dalam analisis regresi berganda. Kompetensi supervisi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi mengajar guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi supervisi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya sekolah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya sekolah memiliki peran penting dalam memperkuat atau bahkan menentukan efektivitas supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi mengajar guru, namun akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh budaya sekolah yang kondusif, kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan profesional guru.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) serta nilai koefisien determinasi sebesar 66,1%, yang menunjukkan bahwa budaya sekolah mampu menjelaskan lebih dari dua pertiga variasi motivasi mengajar

guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya sekolah yang terbentuk, maka semakin tinggi pula motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Secara teoritis, budaya sekolah yang kuat mencerminkan adanya nilai, norma dan kebiasaan positif yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan tersebut mendorong terjadinya kerja sama, dukungan sosial serta penghargaan terhadap inovasi pembelajaran, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulkarnaen, Supriyati, & Sudiarditha, 2020) yang menyatakan bahwa budaya sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi mengajar guru. Selain itu, dalam analisis regresi berganda. Budaya sekolah tetap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi mengajar guru, meskipun telah dikontrol oleh kompetensi supervisi kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah merupakan variabel yang dominan dan memiliki pengaruh yang *relative independent* dalam menentukan motivasi mengajar guru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Ahmad, & Harris, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, budaya organisasi memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa nilai, norma dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan sekolah mampu membentuk perilaku kerja guru menjadi lebih efektif. Demikian pula, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan dalam mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara motivasi kerja mendorong individu guru untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Temuan ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan organisasi sekolah. Oleh karena itu, penguatan budaya sekolah yang positif serta peningkatan motivasi kerja guru menjadi strategi yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setya, Gst, & Oka, 2021) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, budaya organisasi memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa nilai, norma dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan sekolah mampu membentuk perilaku kerja guru menjadi lebih efektif. Demikian pula, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan dalam mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Selain itu, secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara motivasi kerja mendorong individu guru untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Temuan ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan organisasi sekolah. Oleh karena itu, penguatan budaya sekolah yang positif serta peningkatan motivasi kerja guru menjadi strategi yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Dengan demikian, dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi mengajar guru, bahkan menjadi faktor yang lebih kuat dibandingkan variabel lain. Oleh karena itu, pengembangan budaya sekolah yang positif, kolaboratif dan mendukung pembelajaran menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas motivasi dan kinerja guru.

3. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMP Negeri di Kecamatan Balongbendo Sidoarjo

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Berdasarkan nilai *Adjusted R²* sebesar 66,0%, kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi motivasi mengajar guru di sekolah.

Temuan simultan ini menegaskan bahwa motivasi mengajar guru terbentuk melalui interaksi dinamis antara aspek supervisi dan aspek budaya sekolah secara keseluruhan. Secara teoritis, literatur pendidikan menyatakan bahwa supervisi tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan budaya sekolah yang kondusif, karena budaya sekolah berperan sebagai konteks sosial yang memoderasi bagaimana supervisi dipersepsikan dan diinternalisasi guru dalam praktik kerja mereka.

Namun, ketika dilihat secara parsial, hanya budaya sekolah yang tetap berpengaruh signifikan, sedangkan kompetensi supervisi kepala sekolah tidak lagi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah merupakan variabel yang lebih dominan, sekaligus menjadi faktor yang memediasi dan memperkuat pengaruh supervisi terhadap motivasi mengajar guru. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi mengajar guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan supervisi kepala sekolah, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan dan budaya sekolah secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan teori dalam manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh interaksi antara faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Supervisi akademik pada dasarnya merupakan bentuk kepemimpinan instruksional yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan profesional. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada konteks budaya sekolah. Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zaini, 2022) juga mengemukakan bahwa sinergi antara budaya sekolah yang mendukung dan praktik supervisi yang berkualitas dapat mendorong profesionalisme dan komitmen guru secara lebih kuat daripada ketika supervisi dilakukan secara terpisah dari konteks budaya sekolah. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, Wahyudin, & Subagyo, 2017) bahwa budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Budaya sekolah yang positif dan iklim kerja yang kondusif mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai dengan kemampuan memberikan arahan, dukungan, keteladanan serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan cenderung menunjukkan komitmen dan semangat kerja yang lebih tinggi dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, teori dan hasil penelitian terdahulu menegaskan bahwa supervisi dan budaya sekolah merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan motivasi guru. Berdasarkan temuan penelitian dan dukungan teori terdahulu, penulis dapat menarik pendapat yang ideal bahwa motivasi mengajar guru

terbentuk melalui sinergi antara kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah, namun budaya sekolah memiliki peran yang lebih dominan sebagai konteks yang menentukan efektivitas supervisi. Supervisi yang efektif harus dilaksanakan dalam lingkungan budaya yang mendukung, budaya sekolah yang positif akan memperkuat dampak supervisi terhadap motivasi guru serta tanpa budaya sekolah yang kondusif, supervisi yang baik sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal terhadap motivasi mengajar guru. Oleh karena itu, penulis menegaskan bahwa upaya peningkatan motivasi mengajar guru tidak cukup hanya dengan meningkatkan kompetensi supervisi kepala sekolah, tetapi juga harus diiringi dengan penguatan budaya sekolah yang kolaboratif, kondusif dan berorientasi pada pengembangan profesional.

Dapat ditegaskan bahwa budaya sekolah merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru, sehingga keduanya harus dikembangkan secara sinergis untuk mencapai kualitas pembelajaran yang optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi mengajar guru di SMP Negeri Kecamatan Balongbendo, Kabupaten Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Balongbendo Sidoarjo. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel kompetensi supervisi kepala sekolah (X1) telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi supervisi yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi supervisi yang dimiliki kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, budaya sekolah juga menunjukkan peran yang positif dalam mendukung peningkatan motivasi mengajar guru. Budaya sekolah yang kondusif, ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, dukungan moral, serta keterlibatan seluruh warga sekolah, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong guru untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, kompetensi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Meskipun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam penanaman nilai disiplin dan tanggung jawab peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran guru sebagai teladan serta peningkatan sinergi antara sekolah, keluarga dan masyarakat dalam mendukung pembentukan karakter siswa. Dengan dibuktikan bahwa kepala sekolah mampu menjelaskan strategi pengelolaan sumber daya agar sekolah dapat berjalan secara efektif dengan persentase r hitung sebesar 0,676, kepala sekolah memahami dengan baik isi kurikulum yang berlaku disekolah dengan persentase r hitung sebesar 0,652 Serta dibuktikan bahwa kepala sekolah mengetahui indikator keberhasilan sekolah efektif termasuk prestasi akademik dan non akademik siswa dengan persentasi r hitung sebesar

0,634. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi supervisi kepala sekolah dan penguatan budaya sekolah merupakan faktor penting yang perlu terus dikembangkan guna meningkatkan motivasi mengajar guru serta mutu pembelajaran secara keseluruhan.

- 2) Budaya sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Balongbendo Sidoarjo. Budaya sekolah yang terbentuk menunjukkan adanya keunggulan berupa dukungan moral yang positif dari pihak sekolah kepada guru, yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menyenangkan. Peran kepala sekolah sebagai motivator menjadi faktor penting dalam membangun budaya sekolah yang positif, melalui pemberian apresiasi, dorongan profesional serta penyediaan kesempatan pengembangan diri bagi guru. Selain itu, kedisiplinan guru dalam menaati peraturan sekolah turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang tertib, harmonis dan mendukung kualitas pembelajaran. Nilai-nilai saling menghargai, menghormati serta keteladanan guru juga berperan dalam memperkuat budaya sekolah sekaligus mendukung pembentukan karakter peserta didik. Budaya sekolah yang kuat tidak hanya menjadi identitas lembaga, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh warga sekolah dalam menjalankan aktivitas pendidikan. Dengan dibuktikan bahwa suasana kerja di sekolah membuat guru nyaman dan termotivasi untuk mengajar dengan maksimal dengan persentase rhitung sebesar 0,681, guru berusaha menaati seluruh tata tertib yang berlaku di sekolah dengan persentase rhitung sebesar 0,655. Serta dibuktikan dengan sikap yang saling menghargai dan menghormati selalu ditekankan dalam setiap kegiatan sekolah dengan persentase rhitung sebesar 0,649. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pembiasaan kegiatan positif berupa doa atau refleksi sebelum pembelajaran serta pemahaman terhadap simbol, slogan dan nilai-nilai sekolah sebagai bagian dari identitas bersama. Pengembangan budaya sekolah memerlukan peran aktif seluruh warga sekolah yang didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang kebijakan yang kondusif dan berorientasi pada penguatan karakter. Peranan disiplin positif juga perlu terus dioptimalkan melalui sosialisasi, pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan sehingga mampu membentuk perilaku yang baik melalui pendekatan edukatif dan penghargaan. Dengan demikian, budaya sekolah yang positif, disiplin dan berbasis nilai menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran serta pembentukan karakter peserta didik secara optimal.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, instrument pada variabel motivasi mengajar guru (Y) telah memenuhi kriteria validitas sehingga seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mengajar guru didukung oleh kejelasan status pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja. Peran guru sebagai faktor penentu kualitas pendidikan menegaskan pentingnya profesionalisme yang didukung oleh keajahteraan, penghargaan serta pembinaan yang berkelanjutan. Pemberian apresiasi, baik dalam bentuk pujian maupun penghargaan formal, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik antara guru dan pimpinan sekolah turut mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta mencegah terjadinya konflik di lingkungan kerja. Keyakinan terhadap keberlanjutan karier juga menjadi faktor penting dalam mendorong kesiapan

dan kepuasan guru dalam menjalankan profesinya. Dengan dibuktikan melalui persentase rhitung sebesar 0,708 untuk status pekerjaan guru yang jelas sehingga membuat guru tersebut lebih tenang dalam bekerja, guru juga berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan sekolah untuk mendukung tugas mereka sebagai guru dengan persentase rhitung sebesar 0,678. Serta guru merasa yakin bahwa masa depan karier mereka sebagai guru cukup terjamin dengan memperoleh persentase rhitung sebesar 0,651. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kondisi fisik dan kesehatan guru yang memengaruhi eergi dalam mengajar, serta rendahnya dorongan untuk mencapai prestasi akibat kurangnya pengakuan dan penghargaan yang memadai. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja dan dedikasi guru dapat menurunkan motivasi, yang berdampak pada kualitas pembelajaran, tingkat kehadiran serta stabilitas lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier serta dukungan yang berkelanjutan agar motivasi dan kinerja guru dapat terus meningkat dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, dapat ditegaskan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi mengajar guru merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kompetensi supervisi yang baik mampu mendorong kinerja dan profesionalisme guru yang kemudian diperkuat oleh budaya sekolah yang positif melalui dukungan moral, kedisiplinan serta nilai-nilai kebersamaan. Di sisi lain, motivasi mengajar guru menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti penghargaan, komunikasi, kesejahteraan serta kepastian karier. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti penguatan karakter siswa, pembiasaan nilai-nilai positif serta optimalisasi sistem penghargaan bagi guru. Oleh karena itu, diperlukan sinergi yang berkelanjutan antara kepala sekolah, guru, orangtua dan seluruh warga sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, professional dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta pembentukan karakter peserta didik secara optimal.

REFERENSI

- April, Meifalanfa, S., Pradana, F., & Ernanda, R. P. (2025). *Perbedaan kinerja guru pns dan non-pns : fakta atau stereotip ?* 2(1), 1–8.
- Darwina, Malik Ibrahim, M., & Tahir Yusuf, M. (2020). Pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru. *Manajemennpendidikan*, 14(2), 1–11.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. In *Psychological Inquiry* (Vol. 11). https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- E. Terrence, D., & Peterson, D. K. (1990). *The principle's role in shaping school culture* (w. dc, ed.). office of education research improvement.
- Fikar, M. A. (2024). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru*.
- Gusli, R. A. (2024). *Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sdn 09 v koto kampung dalam*.
- Hadiyanto, N., Yuliejantiningasih, Y., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh kompetensi kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMP swasta di wilayah kendal

- timur kabupaten kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(1), 201–208.
<https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.210>
- Hajar, S., & Putra, E. D. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru di sekolah dasar. 5(4), 2256–2262.
- Hamid, S., & Agusniati, A. (2025). Peran kepala sekolah dalam penerapan disiplin positif untuk mengelola perilaku dan pembiasaan di lingkungan sekolah the role of school principals in implementing positive discipline to manage behavior and habituation in the school environment pendahuluan. 6(1), 248–256.
<https://doi.org/10.35965/bje.v6i1.6084>
- Kusumawati, O. D. T., Wahyudin, A., & Subagyo. (2017). Pengaruh pola asuh , lingkungan masyarakat dan kedisiplinan belajar terhadap hasil belajar siswa sd kecamatan bandungan. *Educational Management*, 6(2), 87–94.
- Lestari, P., & Mahrus, M. (2025). *Journal of Nusantara Education*. 4(April), 32–45.
- Lorensius. (2024). Peran guru penggerak dalam mengimplementasikan nilai-nilai penguatan pendidikan karakter di sekolah. 09, 755–768.
- Mailani, Ikrima, M. Nazir, mas'ud zein. (2023). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah profesionalitas guru terhadap kualitas pembelajaran. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 1061–1076.
- Maolana, I. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru di lembaga pendidikan islam. 3, 83–94.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Mastuti, A. G., & Rumodar, M. (2022). Peningkatan kualitas pembelajaran guru melalui workshop dan pendampingan. 6(5), 1–9.
- Mitha, A., & Zaka, R. (2021). Implementasi pendidikan karakter melalui budaya sekolah di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. Diambil dari
<https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, R., & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru smp negeri di kecamatan tengaran kabupaten semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 278–283.
<https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8119>
- Muiz, A., Sukandar, A., & Insan, H. S. (2022). Pembiasaan berdo ' a sebelum belajar dalam meningkatkan kecerdasan sikap spiritual (studi deskripsi di madrasah aliyah cilenga madrasah al-hamidiyah cipancur kabupaten tasikmalaya). 8, 49–62.
- Mustari, M. (2022). Supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogi di masa pandemi covid 19. 6(3), 2296–2303. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1963>
- Natalia, S. (2023). Peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk mengembangkan kompetensi pedagogik guru sekolah dasar the role of the principal as a supervisor to develop the pedagogic competence of elementary school teachers. *ELSCOHO: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1, 38–45.
- Nur, S. (2018). *No Title*. 17, 582–590.
- Purnomo, H. Y., & Soedjono. (2024). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam peningkatan kualitas pembelajaran guru di sekolah dasar negeri 1 babaktulung. 10(1), 321–325.
- Putri, S., & Putra, M. R. M. (2025). JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Integrated elementary school in pekanbaru analisis kedisiplinan guru dalam menaati peraturan di sekolah dasar islam terpadu bustanul ulum pekanbaru. 5(4), 868–873.
- Rahmadona, T., Desyandri, & Murni, I. (2023). Upaya kepala sekolah dan guru dalam mencapai tujuan. 10, 352–364.
- Riahmatika, I., & Widhiastuti, R. (2019). *Economic education analysis journal*. 8(3), 983–1000.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35722>

- Ridwan, I., Muhibah, S., Maisaroh, I., & ... (2020). Islamic Education and Civil Society. ... *JAWARA (Jujur, Adil ...)*, 6(2), 63–94. Diambil dari <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JAWARA/article/view/9777>
- Rismawan, E. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 114–132. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5925>
- Rony. (2021). *Urgensi manajemen budaya organisasi sekolah terhadap pembentukan karakter peserta didik*. 2(1), 98–121.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. 2(September), 97–113.
- Setya, N. L. G., Gst, U. I., & Oka, A. (2021). *Kontribusi budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. 4(1), 168–178.
- Sholeh, M. I. (2023). *Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru*. 2(4), 212–234.
- Silalahi, B. A., Sitompul, E., & Naibaho, D. (2023). *Kode etik guru dalam meningkatkan profesionalisme*. 2(2), 11370–11386.
- Sirojuddin, A. (2020). Budaya supervisi kepala sekolah dengan profesionalisme guru di sdn tarik 1 sidoarjo. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 119–141. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.589>
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership* (J. Wiley & Sons, ed.).
- Suhaeni, N. (2022). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motifasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1), 32.
- Syofian, S., Waruru, M., & Enawaty, E. H. (2024). *Implementasi supervisi pendidikan di sekolah dasar dan dampaknya terhadap kinerja guru*. 4, 1777–1787.
- Wahyudin, D. (n.d.). *Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru*. 135–148.
- Wiles, K. . & L. J. T. (1967). *Supervision for better schools*.
- Yodiq, M. (2016). *Peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah atas islam samarinda*. 4(2), 24–35.
- Zaini, M. H. A. (2022). Peran Kepala sekolah sebagai supervisor untuk meningkatkan profesionalitas guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1043–1050. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2012>
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). *Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK*. 8(2), 175–185.