

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI GURU SD SE-PEMULANG TANGERANG SELATAN

Nur Alfiah Yuniarti¹, Imas Masriah², Yulita Pujilestari³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

[¹yuliartiarti106@gmail.com](mailto:yuliartiarti106@gmail.com), [²dosen02036@unpam.ac.id](mailto:dosen02036@unpam.ac.id),

[³dosen00442@unpam.ac.id](mailto:dosen00442@unpam.ac.id)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of academic supervision, organizational culture, and infrastructure, individually and collectively, on the motivation of elementary school teachers in Pamulang, South Tangerang City. This study used a quantitative approach with an associative research design. The study population consisted of 234 teachers, with a sample of 148 respondents determined using the Slovin formula. The data collection instrument used a five-choice Likert scale questionnaire, the validity and reliability of which have been tested. Data analysis techniques used descriptive statistics and multiple linear regression analysis, processed with SPSS version 27. The results showed that: (1) There is a positive and significant effect of academic supervision on teacher motivation, with a contribution of 81.1%. (2) There is a positive and significant effect of organizational culture on teacher motivation, with a contribution of 54.5%. (3) There is a positive and significant effect of infrastructure on teacher motivation, with a contribution of 63.3%. (4) The results of the simultaneous test show that there is a positive and significant influence together between academic supervision, organizational culture, and infrastructure on teacher motivation with a value of $F_{\text{calculated}} = 223.791 > F_{\text{table}} = 2.67$ and a significance level of <0.001 . These three variables collectively contribute 82.3% to teacher motivation, while the remaining 17.7% is influenced by other factors outside this study. This indicates that strengthening leadership mentoring, a healthy work climate, and the provision of integrated physical facilities are the main keys to increasing teacher work enthusiasm in elementary schools.

Keywords: academic supervision, organizational culture, facilities and infrastructure, teacher motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, budaya organisasi, dan sarana prasarana secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap motivasi guru SD se-Pamulang Kota Tangerang Selatan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain

penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 234 guru dengan sampel sebanyak 148 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Instrumen pengumpul data menggunakan kuesioner skala Likert lima pilihan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap motivasi guru dengan kontribusi sebesar 81,1%. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi guru dengan kontribusi sebesar 54,5%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap motivasi guru dengan kontribusi sebesar 63,3%. (4) Hasil uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik, budaya organisasi, dan sarana prasarana terhadap motivasi guru dengan nilai $F_{hitung} = 223,791 > F_{tabel} = 2,67$ dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 82,3% terhadap motivasi guru, sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan pendampingan pimpinan, iklim kerja yang sehat, dan pemenuhan fasilitas fisik secara terpadu menjadi kunci utama dalam meningkatkan semangat kerja guru di sekolah dasar.

Kata kunci: supervisi akademik, budaya organisasi, sarana prasarana, motivasi guru

A. Pendahuluan

"Guru Hebat Indonesia Kuat" dijadikan slogan pada Hari Guru di tahun 2024 yang diartikan bahwa guru ialah sumber kekuatan dalam membangun anak negeri menjadi generasi emas guna melanjutkan keberlangsungan peradaban yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, guru harus betul-betul diperhatikan, sebab pendidikan yang berkualitas dilahirkan dari guru yang berkualitas pula. Fenomena Sarana Prasarana yang rendah, kurangnya pemberian kebutuhan motivasi serta

keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia, merupakan tiga komponen yang sangat mempengaruhi Motivasi Guru (Maklassa & Nurbaya, 2021).

Kata motivasi berasal dari "motif" yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Akmaluddin dalam Rahimah menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja adalah pengaruh yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri seperti bakat, minat, pengetahuan, keterampilan

tentang pekerjaan yang dijalankan dan pengaruh yang datang dari luar diri manusia itu sendiri seperti upah yang diperolehnya. Mengingat pentingnya peran guru sebagai pengajar, motivasi dan kinerja yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. (Rahimah, Putra, & Sariakin, 2024)

Sekolah tidak hanya sebatas tempat guru mendidik peserta didiknya, di dalamnya juga terdapat sistem yang dipimpin oleh kepala sekolah. Kepengelolaan di sekolah termasuk dalam manajemen pendidikan. Manajemen merupakan serangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan orang lain dalam mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik tentu saja akan mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan sebaliknya tanpa manajemen yang baik, tujuan organisasi akan sangat sulit untuk dicapai. Adapun manajemen pendidikan adalah kegiatan pengembangan pendidikan secara sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu tujuan dari manajemen pendidikan adalah untuk

mengoptimalkan sumber daya pendidikan yang di dalamnya mencakup guru, tenaga kependidikan, peserta didik, sarana prasarana, dan sebagainya (Sherly et al., 2020).

Guru sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam manajemen pendidikan. Peran kepala sekolah sebagai pelaksana kegiatan managerial juga sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan motivasi guru. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pembinaan berkelanjutan agar program kegiatan belajar mengajar terarah dan sistematis oleh setiap guru adalah dengan melakukan supervisi akademik. Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material (Mukni'ah et al., 2022). Supervisi akademik tidak hanya sebatas melengkapi administrasi kepemimpinan sekolah, tetapi dengan adanya guru dapat mengembangkan Sarana Prasarana,

membangkitkan dan merangsang semangat dalam menjalankan tugas, menstimulasi kreatifitas, dan lain-lain. (Musyadad, Hanafiah, Tanjung, & Arifudin, 2022).

Supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi pendidikan, situasi belajar mengajar yang lebih baik. Kegiatan supervisi akademik merupakan usaha perbaikan belajar mengajar ditunjukkan oleh guru dengan tujuan pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi siswa secara maksimal. Supervisi akademik dapat dilaksanakan dengan melihat pendekatan supervisi, implementasi supervisi, dan teknik-teknik supervisi. Semuanya dapat diimplementasikan sesuai dengan tingkat masalah yang dihadapi dan kebutuhan guru tersebut, dan juga tidak terlepas dari tingkat kemampuan dan komitmen guru.

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkan dan karakteristik dari para pendukungnya. Budaya

organisasi hakikatnya adalah tentang mengelola kelompok dalam hal ini adalah organisasi. Oleh karena itu, dalam membangun budaya organisasi yang kuat tentunya di butuhkan peran dan juga dukungan dari semua pihak sehingga mampu untuk membangun budaya organisasi yang baik sesuai dengan yang diinginkan.

Dari pemahaman terkait budaya organisasi ini, dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang positif, kuat dan sehat adalah hal yang penting untuk dipertimbangkan guna membangkitkan motivasi guru.

Sarana belajar merupakan segala peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dalam proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta media pengajaran. Sedangkan, prasarana belajar adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah dan lain sebagainya (Sulfemi, 2020).

Sarana dan prasarana mempunyai andil untuk mempermudah dan memperlancar proses pembelajaran dalam meningkatkan Motivasi Guru serta mutu pendidikan. Singkatnya, hal ini

dapat dimaknai bahwa Motivasi Guru juga tergantung dari ketersediaan sarana dan prasana pembelajaran, sebab jika sudah terfasilitasi optimal guru dapat lebih fokus untuk menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman dan berkualitas. Sementara sarana prasarana pembelajaran yang kurang memadai dapat menjadi hambatan yang mengurangi semangat dan produktivitas kerja mereka. Yang mana semangat dan produktivitas tersebut sangat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pujianto, dkk (2022) melalui hasil penelitiannya dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek menyatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin.

Menurut Ayu Puspita Sari, dkk (2021) pada hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Guru mengemukakan bahwa budaya

organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Guru di SMA dan SMK Pembina Palembang.

Hasil penelitian Wahyu (2020) yang berjudul Hubungan antara Sarana Prasarana Pendidikan dengan Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri 1 Pamijahan Bogor menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sarana prasarana pendidikan dengan motivasi mengajar guru.

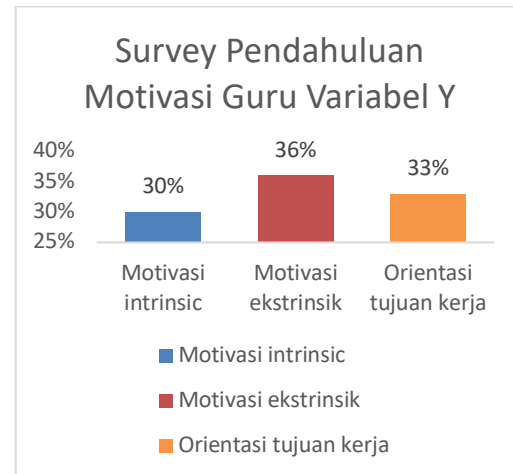
Supervisi akademik dari kepala sekolah dapat menjadi pendampingan berkelanjutan bagi guru agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Budaya organisasi yang tercipta di sekolah sebagai tempat beraktifitas rutin juga berimbas terhadap peningkatan kualitas guru. Begitupun dengan sarana prasarana pembelajaran, tidak menutup kemungkinan apabila sudah tersedia dengan baik maka akan berdampak positif pula bagi guru. Tiga hal ini termasuk aspek yang dapat dipertimbangkan lebih dalam untuk meningkatkan motivasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan dapat menjalankan perannya dengan maksimal.

Sekolah dasar merupakan pondasi pendidikan bagi anak bangsa. Di usia sekolah dasar, anak-anak membentuk karakter dan nilai-nilai moral juga pembekalan pengembangan diri. Pendidikan karakter yang kuat saat sekolah dasar akan membantu anak-anak menghadapi tantangan di masa depan. Maka dari itu peran guru pada tingkat sekolah dasar amatlah diperlukan. Motivasi guru yang tinggi berefek pada kinerjanya dan keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini tentu akan menjadi tujuan pendidikan yang hendak mencapai tingkat bermutu.

Dapat dilihat dari observasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada beberapa guru Sekolah Dasar di Tangerang Selatan ditemukan bahwa pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah belum diaplikasikan secara rutin. Kemudian, dijumpai pula budaya organisasi yang belum tercipta dengan baik. Serta ada beberapa hal yang dapat lebih dioptimalkan mengenai sarana dan prasarana.

Pada penelitian awal, untuk mengetahui Motivasi Guru Sekolah Dasar Se-Pamulang Kota Tangerang Selatan yang dilakukan pada bulan

tepatnya awal bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025 hasilnya didapatkan hasil :



Gambar 1. Diagram Survey Pendahuluan Variabel Motivasi Guru

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Pembelajaran terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Se-Pamulang Kota Tangerang Selatan"

Secara keseluruhan, hasil analisis terhadap ketiga indikator motivasi guru menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Dasar se-Pamulang masih menghadapi kendala yang cukup signifikan. Tingkat permasalahan berada pada kisaran 30% hingga 36%, yang berarti hampir sepertiga dari jumlah guru perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya peningkatan motivasi

kerja mereka. Supervisi akademik, budaya organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan demi keberhasilan pendidikan, khususnya dalam memacu semangat mengajar guru.

Tantangan pendidikan saat ini adalah bagaimana menjaga motivasi pengajar agar tetap relevan dengan perubahan kebutuhan zaman dan tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi. Dalam konteks ini, supervisi akademik yang efektif, penciptaan budaya organisasi yang harmonis, serta dukungan fasilitas yang memadai merupakan elemen pendukung utama yang dapat menstimulus motivasi, baik dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik).

Berdasarkan uraian di atas, supervisi akademik, budaya organisasi, dan sarana prasarana merupakan tiga elemen yang saling berkaitan dalam upaya meningkatkan etos kerja dan profesionalisme guru. Lingkungan pendidikan yang kondusif di wilayah Pamulang, Tangerang Selatan, memerlukan sinergi dari aspek kepemimpinan dan manajerial sarana untuk mendorong motivasi guru. Oleh karena itu, penelitian ini

ingin melihat sejauh mana Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Pembelajaran memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan motivasi guru.

Penelitian ini berupaya untuk memperkuat temuan dari penelitian terdahulu yang telah menunjukkan hubungan signifikan antara faktor manajerial dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Salah satunya adalah penelitian oleh Dian Nurwati (2025) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Sarana Prasarana Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang” membuat sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan langsung Supervisi Akademik, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Sarana Prasarana Profesional.

Dengan merujuk pada hasil survey pendahuluan dan penelitian terdahulu, tesis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana ketiga aspek tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi motivasi guru di Sekolah Dasar se-Pamulang Kota Tangerang Selatan,

serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan manajemen sekolah yang berkelanjutan.

Melalui latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan supervisi, budaya, dan sarana prasarana terhadap motivasi dengan mengambil judul: "Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Pembelajaran terhadap Motivasi Guru SD Se-Pamulang Kota Tangerang Selatan".

B. Metode Penelitian

Metode penelitian pada studi berjudul Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Guru SD se-Pemulang, Tangerang Selatan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel secara empiris melalui data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik, sehingga diperoleh hasil yang objektif dan dapat digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar (SD) di wilayah Pemulang, Kota Tangerang Selatan, dengan jumlah

sebanyak 234 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 148 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara proporsional agar mampu mencerminkan karakteristik populasi secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu supervisi akademik, budaya organisasi, sarana prasarana, dan motivasi guru. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linier berganda, guna mengetahui besarnya

pengaruh supervisi akademik, budaya organisasi, dan sarana prasarana terhadap motivasi guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari Pengaruh masing-masing variabel tersebut yang meliputi Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Guru di SD Se Pamulang Tangerang Selatan.

1. Pengaruh Supervisi Akademik (X1) terhadap Motivasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Supervisi Akademik memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Motivasi Guru SD Se-Pamulang, Tangerang Selatan. Kekuatan hubungan ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang berada dalam kategori sangat kuat. Temuan ini bermakna bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru di lingkungan sekolah dasar sangat bergantung pada kualitas dan intensitas supervisi akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maisaroh, Wuryandini, dan Yuliejantiningasih (2023) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang baik secara sistematis dan berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap iklim organisasi dan motivasi kerja guru. Dalam konteks ini, supervisi bukan hanya sekadar pengawasan, melainkan motor penggerak yang mampu meningkatkan kualitas sarana prasarana dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas di sekolah.

Kontribusi variabel Supervisi Akademik terhadap Motivasi Guru terlihat sangat dominan, di mana nilai koefisien determinasi sebesar 0,811 menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan variasi Motivasi Guru sebesar 81,1%. Angka yang besar ini menegaskan bahwa kegiatan supervisi merupakan faktor determinan utama yang menyangga dorongan psikologis tenaga pendidik, sementara sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini diperkuat

oleh pendapat Rosyidah (2025) yang membuktikan bahwa supervisi akademik berfungsi sebagai upaya strategis dalam membina guru agar mampu mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional secara berkelanjutan. Guru yang mendapatkan pendampingan supervisi yang tepat cenderung memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik karena merasa didukung secara profesional oleh pihak manajemen sekolah.

Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 15,768 + 0,903 X_1$ memberikan gambaran teknis mengenai dampak perubahan variabel tersebut. Nilai konstanta sebesar 15,768 menunjukkan tingkat motivasi dasar yang tetap dimiliki oleh guru meskipun variabel supervisi akademik berada pada titik minimal. Namun, keberadaan koefisien regresi sebesar 0,903 mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Supervisi Akademik akan memberikan

dampak peningkatan yang signifikan terhadap Motivasi Guru. Temuan ini didukung oleh perolehan nilai thitung sebesar 25,061 yang jauh lebih besar dari ttabel 1,976, sehingga secara empiris membuktikan bahwa peningkatan frekuensi dan kualitas supervisi adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja guru secara nyata.

Temuan ini secara spesifik merefleksikan bahwa di wilayah Pamulang, guru-guru memandang supervisi akademik sebagai kebutuhan untuk pengembangan diri dan peningkatan kualitas layanan belajar. Kepala sekolah berperan sebagai mitra dialog yang memastikan setiap guru mendapatkan solusi atas kendala instruksional yang mereka hadapi di kelas. Tingginya kontribusi supervisi sebesar 81,1% mengindikasikan bahwa motivasi guru di tingkat sekolah dasar sangat bergantung pada sejauh mana pimpinan mampu berperan sebagai fasilitator dan pembina klinis. Dengan adanya supervisi yang dilakukan secara humanis,

guru tidak hanya terdorong untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk terus berinovasi dalam mengelola kelas dan mengoptimalkan potensi peserta didik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Guru SD Se-Pamulang, Tangerang Selatan. Kekuatan hubungan ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,738 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang berada dalam kategori kuat. Temuan ini bermakna bahwa suasana kerja, nilai-nilai, serta norma yang berlaku di lingkungan sekolah menjadi fondasi penting dalam membentuk dorongan kerja para guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Firanti, Sulistiani, dan Sary (2021) yang menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja anggotanya, di

mana semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kinerja yang baik. Budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana nilai-nilai kolektivitas, saling menghargai, dan komitmen terhadap mutu pendidikan tertanam dalam keseharian seluruh warga sekolah.

Kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru terlihat cukup berarti, di mana nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan variasi Motivasi Guru sebesar 54,5%. Meskipun kontribusinya tidak sedominan variabel supervisi akademik, angka ini tetap menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan pilar yang menyangga lebih dari separuh faktor motivasi kerja tenaga pendidik, sementara sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Hal ini memperkuat argumen bahwa guru yang berada dalam lingkungan budaya organisasi

yang sehat akan terdorong, baik secara internal maupun eksternal, untuk meningkatkan motivasi mereka dalam proses pembelajaran di kelas. Keberhasilan sekolah dalam memelihara antusiasme kerja gurunya sangat ditentukan oleh seberapa konsisten institusi tersebut menanamkan identitas organisasi yang mendukung profesionalisme.

Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional yang dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 40,793 + 0,736 X_2$ memberikan gambaran teknis mengenai dampak perubahan variabel tersebut. Nilai konstanta sebesar 40,793 menunjukkan tingkat motivasi dasar yang tetap dimiliki oleh guru di SD Se-Pamulang meskipun variabel budaya organisasi berada pada titik minimal. Namun, keberadaan koefisien regresi sebesar 0,736 mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Budaya Organisasi akan memberikan dampak peningkatan yang nyata terhadap Motivasi Guru. Temuan ini diperkuat secara statistik dengan nilai

thitung sebesar 13,212, yang jauh melampaui nilai ttabel sebesar 1,976, sehingga secara empiris menegaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor prediktor yang valid bagi tingkat motivasi guru.

Temuan ini secara spesifik merefleksikan bahwa di lingkungan SD Se-Pamulang, motivasi guru sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan kejelasan nilai-nilai yang berlaku di sekolah. Budaya organisasi berperan sebagai "perekat" sosial yang menyatukan visi pribadi guru dengan visi sekolah secara keseluruhan. Ketika sekolah berhasil membangun budaya yang menghargai prestasi dan mendorong kolaborasi antar rekan sejawat, guru akan merasa lebih dihargai dan diakui eksistensinya. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi yang berbasis pada rasa kekeluargaan dan integritas tinggi menjadi kunci strategis dalam menjaga stabilitas serta keberlanjutan motivasi tenaga pendidik di wilayah tersebut.

3. Pengaruh antara Sarana Prasarana (X3) terhadap Motivasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Sarana Prasarana memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Guru pada SD Se-Pamulang, Tangerang Selatan. Kekuatan hubungan ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,796 yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang berada dalam kategori kuat. Temuan ini bermakna bahwa kelengkapan dan kualitas fasilitas fisik maupun penunjang pendidikan di sekolah menjadi salah satu faktor kunci dalam memicu semangat kerja para pendidik. Semakin baik dan lengkap sarana prasarana yang tersedia, maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki guru untuk berinovasi dan memberikan performa terbaik dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Soleha, dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sarana dan prasarana sekolah dalam meningkatkan efektivitas

pembelajaran membuktikan bahwa semakin tinggi ketersediaan sarana dan prasarana, maka semakin tinggi pula motivasi guru.

Kontribusi variabel Sarana Prasarana terhadap Motivasi Guru terlihat cukup dominan, di mana nilai koefisien determinasi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan variasi Motivasi Guru sebesar 63,3%. Angka ini menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan aspek pendukung krusial yang menyokong lebih dari dua pertiga tingkat motivasi tenaga pendidik, sementara sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Temuan ini memperkuat argumen bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai memberikan kemudahan bagi guru dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara lebih efektif dan inovatif. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas pembelajaran akan menghambat kreativitas guru dan menurunkan semangat dalam menghadirkan

pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik.

Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 37,345 + 0,762 X_3$ memberikan gambaran teknis mengenai dampak perubahan variabel tersebut. Nilai konstanta sebesar 37,345 menunjukkan tingkat motivasi dasar yang tetap dimiliki oleh guru meskipun variabel sarana prasarana berada pada kondisi minimal. Namun, keberadaan koefisien regresi sebesar 0,762 mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas dan ketersediaan Sarana Prasarana akan memberikan dampak peningkatan yang signifikan terhadap Motivasi Guru. Secara empiris, hal ini didukung oleh nilai thitung sebesar 15,870 yang jauh melampaui ttabel sebesar 1,976, sehingga menegaskan bahwa sarana prasarana merupakan faktor prediktor yang sangat kuat bagi motivasi kerja guru.

Temuan ini secara spesifik merefleksikan bahwa bagi guru-guru di SD Se-Pamulang, dukungan fasilitas fisik seperti

ruang kelas yang nyaman, alat peraga yang lengkap, hingga akses teknologi informasi merupakan bentuk apresiasi institusional yang meningkatkan moral kerja mereka. Pengelolaan sarana prasarana yang baik menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya motivasi guru di wilayah tersebut. Ketika guru merasa kebutuhan teknis mereka terpenuhi, mereka dapat lebih fokus pada pengembangan pedagogik tanpa harus terbebani oleh kendala fasilitas. Dengan demikian, investasi pada sarana prasarana bukan hanya sekadar pemenuhan fisik sekolah, melainkan strategi penting dalam menjaga dan meningkatkan dedikasi serta gairah mengajar para pendidik secara berkelanjutan.

4. Pengaruh antara Supervisi Akademik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Sarana Prasarana (X3) secara bersama – sama terhadap Motivasi Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana secara simultan memiliki pengaruh yang

sangat signifikan dan positif terhadap Motivasi Guru SD Se-Pamulang, Tangerang Selatan. Kekuatan hubungan ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,907, yang menunjukkan hubungan pada kategori sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Guru yang merupakan kombinasi antara dorongan batin seperti panggilan hati dan pengaruh lingkungan eksternal seperti penghargaan serta dukungan pimpinan—sangat bergantung pada sinergi ketiga variabel tersebut. Integrasi antara proses pembinaan profesional melalui supervisi akademik, internalisasi sistem nilai dalam budaya organisasi, serta ketersediaan sumber daya fisik maupun digital melalui sarana prasarana, secara kolektif menciptakan gairah mengajar yang optimal.

Kontribusi gabungan dari ketiga variabel ini terhadap Motivasi Guru terlihat sangat dominan, dengan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,823. Hal ini berarti variabel Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana secara

bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 82,3% terhadap variasi Motivasi Guru, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan temuan Maisaroh, dkk. (2023) dan Rosyidah (2025) yang menekankan bahwa supervisi akademik yang sistematis bukan hanya membina kompetensi pedagogik, tetapi juga berdampak positif pada iklim organisasi dan optimalisasi penggunaan sarana prasarana dalam pembelajaran. Ketika kepala sekolah membantu, mengarahkan, dan membimbing guru secara efektif, maka motivasi guru untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan akan meningkat pesat.

Dukungan terhadap temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Firanti, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan iklim kerja kondusif di mana nilai kolektivitas dan komitmen mutu tertanam kuat. Guru yang berada dalam ekosistem dengan pola perilaku

dan keyakinan bersama yang sehat akan terdorong secara internal untuk meningkatkan kinerjanya. Sinergi ini semakin sempurna dengan adanya pengelolaan sarana prasarana yang baik, sebagaimana dibuktikan oleh Soleha, dkk. (2025) bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai memudahkan guru dalam berinovasi. Sebaliknya, keterbatasan sarana akan menghambat kreativitas dan menurunkan semangat guru, sehingga kolaborasi antara dukungan manajerial, atmosfer kerja, dan kelengkapan fasilitas menjadi penentu utama tinggi rendahnya motivasi guru di SD Se-Pamulang.

Secara teknis, analisis pengaruh fungsional yang dinyatakan dalam persamaan regresi berganda $Y = 9,065 + 0,767X_1 + 0,151X_2 + 0,270X_3$ menunjukkan dampak positif dari setiap variabel. Nilai konstanta sebesar 9,065 menunjukkan tingkat motivasi dasar guru, namun kehadiran koefisien regresi pada masing-masing variabel mengonfirmasi bahwa

setiap peningkatan kualitas supervisi, penguatan budaya, dan perbaikan sarana akan diikuti oleh peningkatan motivasi guru secara signifikan. Hasil uji simultan (Uji F) dengan nilai Fhitung 223,791 yang jauh lebih besar dari Ftabel 2,67 ($p < 0,001$) secara empiris menolak H_0 dan menerima H_4 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan guru yang memiliki dedikasi tinggi, sekolah harus mampu menyelaraskan pembinaan profesional, budaya kerja yang suportif, dan ketersediaan sumber daya pembelajaran secara holistik.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif antara Supervisi Akademik dengan Motivasi Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Supervisi Akademik, meningkat pula Motivasi Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Supervisi Akademik meningkatkan Motivasi Guru sebesar 0,903 dengan konstanta 15,768. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien

korelasi antara Supervisi Akademik dengan Motivasi Guru (ry.1) sebesar 0,901. Keragaman pada Motivasi Guru terkait dengan Supervisi Akademik tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,811 atau sebesar 81,1%.

2. Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi, meningkat pula Motivasi Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Budaya Organisasi meningkatkan Motivasi Guru sebesar 0,736 dengan konstanta 40,793. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Guru (ry.2) sebesar 0,738. Keragaman pada Motivasi Guru terkait dengan Budaya Organisasi tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,545 atau sebesar 54,5%.
3. Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi, meningkat pula Motivasi Guru. Hal ini

didasarkan pada pengujian korelasi yang menunjukkan bahwa setiap Budaya Organisasi meningkatkan Motivasi Guru sebesar 0,736 dengan konstanta 40,793. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Guru (ry.3) sebesar 0,738. Keragaman pada Motivasi Guru terkait dengan Budaya Organisasi tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,545 atau sebesar 54,5%.

4. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana dengan Motivasi Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya ketiga variabel tersebut secara serentak, meningkat pula Motivasi Guru. Hal ini didasarkan pada pengujian korelasi berganda yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel independen tersebut secara kolektif meningkatkan Motivasi Guru melalui persamaan regresi $Y = 9,065 + 0,767X_1 + 0,151X_2 + 0,270X_3$. Disamping itu, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,907.

Keragaman pada Motivasi Guru terkait dengan Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana secara bersama-sama tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,823 atau sebesar 82,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah B, N. U. R. 2021. *"Hubungan Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SD Se-Kecamatan Ulumanda Kabupaten Majene"*. Disertasi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Amin, M. A. S. 2022. "Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar". *Jurnal Cakrawala Pendas*. Vol. 8 No. 2. Hal. 511-519.
- Ananda, R., at al. 2023. "Analisis Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di Sekolah Dasar". *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Vol. 6 No. 12. Hal. 9672-9678.
- Andayani, S., at al. 2025. "Pengaruh Dimensi Manajemen Sarana Prasarana Sekolah terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Serang". *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*. Vol. 6 No. 2. Hal. 88-102.
- Asriadi, A.; Herman, H., dan Bastiana, B. 2021. "Pengaruh Sarana Prasarana, Kreativitas Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa". *Phinisi Integration Review*. Vol. 4 No. 3.
- Djuhartono, T., at al. 2021. "Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kejuruan". *Research and Development Journal of Education*. Vol. 7 No. 1. Hal. 101-115.
- Fajri, L., dan Konadi, W. 2022. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya". *IndOmera*. Vol. 3 No. 6. Hal. 57-66.
- Fatimah, S.; Yudaningsih, N., dan Supriadi, A. 2024. "Kompetensi kepribadian kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru serta kontribusinya terhadap kinerja sekolah dasar". *Edum Journal*. Vol. 7 No. 1. Hal. 91-109.
- Firanti, D. A.; Sulistiani, I., dan Sary, M. P. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta". *Jurnal Niara*. Vol. 14 No. 2. Hal. 15-25.
- Fitriyanti, F.; Haryati, S., dan Zuhairi, A. 2022. "Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar". *Jurnal Basicedu*. Vol. 6 No. 1. Hal. 1243-1251.
- Hadiansah, D. 2020. "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Akademik Direktur".
- Hayudityas, B., dan Sanoto, H. 2021. "Hubungan antara Supervisi Akademik dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*. Vol. 4 No. 1. Hal. 105-110.

- Herawati, N.; Tobari, T., dan Missriani, M. 2020. "Analisis Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 20 Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir". *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 4 No. 2. Hal. 1684-1690.
- Hety, A. F. L. 2020. "*Kesiapan Guru Dalam Pembelajaran Daring (Dalam Jaringan) Di Sd Negeri Ngipik Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung*". Skripsi. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Iskandar, I.; Haryati, T., dan Ginting, R. B. 2024. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 13 No. 1.
- Ismail, S. N., at al. 2021. "Hubungan antara komuniti pembelajaran profesional (KPP) dengan motivasi guru di sekolah menengah harian daerah Jeli". *International Journal of Education, Psychology and Counseling*. Vol. 6 No. 42. Hal. 14-29.
- Jamil, F. 2020. "Korelasi Sarana Prasarana Pendidikan Dengan Motivasi Mengajar Guru". *EdArXiv*.
- Jumali, J.; Yuliejantiningasih, Y., dan Haryati, T. 2023. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Sekolah Dasar". *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*. Vol. 4 No. 2. Hal. 315-325.
- Karyani, S. 2023. "*SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MA AL-FALAH NGRAYUN PONOROGO*". Disertasi. Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Kulsum, U.; Yuliejantiningasih, Y., dan Rasiman, R. 2022. "Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di kecamatan semarang tengah kota semarang". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 11 No. 3.
- Kumbaraningtyas, A.; Haryati, T., dan Kusumaningsih, W. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar". *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*. Vol. 5 No. 1. Hal. 161-170.
- Kurniawan, Y., at al. 2020. "Peranan Motivasi Guru dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 No. 1. Hal. 34-42.
- Kusmei, I.; Abdullah, G., dan Haryati, T. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang".
- Learn, M. O. C. T. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEBIJAKAN BANTUAN OPERASIONAL PENYELENGGARAAN (BOP) KESETARAAN PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI WARGA BELAJAR".

- Luthfiah, A., at al. 2025. "Optimalisasi sarana dan prasarana untuk mendukung proses pembelajaran". *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 2 No. 1. Hal. 90-103.
- Mailani, I.; Nazir, M., dan Zein, M. 2023. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran". *Didaktika: Jurnal Kependidikan*. Vol. 12 No. 4. Hal. 1061-1076.
- Maisaroh, S.; Wuryandini, E., dan Yuliejantiningasih, Y. 2023. "Pengaruh Supervisi Akademik, Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora". *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Vol. 3 No. 6. Hal. 2949-2961.
- Manik, J., dan Siahaan, M. 2021. "The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi". *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9 No. 2. Hal. 145-163.
- Marjohan, M.; Englita, L., dan Lukman, M. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dosen Akademi Maritim Sapta Samudra Padang". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*. Vol. 7 No. 1. Hal. 1-9.
- Meryati, M.; Meidarti, T., dan Asti, E. G. 2018. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 15 No. 1. Hal. 83-98.
- Murni, T., dan Sulasmi, E. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*. Vol. 2 No. 3. Hal. 119-136.
- Musyadad, V. F., at al. 2022. "Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran". *JlIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Vol. 5 No. 6. Hal. 1936-1941.
- Nawir, M., dan Sahrudin, A. 2024. "ANALISIS DIMENSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU". *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*. Vol. 10 No. 4. Hal. 231-240.
- Octavani, M. 2022. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA SMAN 5 TANJUNGPINANG". Disertasi. Tanjungpinang: STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG.
- Oupen, S. M.; Agung, A. A. G., dan Yudana, I. M. 2020. "Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD". *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 11 No. 1. Hal. 32-41.
- Prastania, M. S., dan Sanoto, H. 2021. "Korelasi antara supervisi akademik dengan kompetensi profesional guru di sekolah

- dasar". *Jurnal Basicedu*. Vol. 5 No. 2. Hal. 861-868.
- Putra, M. 2024. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kabupaten Aceh Besar". *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. Vol. 5 No. 4.
- Putri, N. H. 2020. "KARAKTERISRIK BUDAYA ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PAYAKUMBUH".
- Rahayu, F. 2014. "Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah dasar swasta kecamatan koto tangah padang". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 No. 1. Hal. 282-831.
- Rismalinda, R., at al. 2025. "Pengaruh Supervisi Akademik dan Komitmen Guru terhadap Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok". *Indonesian Research Journal on Education*. Vol. 5 No. 5. Hal. 555-567.
- Riwanto, A.; Haryati, T., dan Sudana, I. M. 2023. "Supervisi Akademik dalam Peningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 12 No. 2.
- Rosyidah, A. 2025. "ANALISIS DAMPAK SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 9 MALANG". *Jurnal Perseda: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 8 No. 1. Hal. 87-98.
- Ruyani, I.; Ratnasari, S. L., dan Susanti, E. N. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Dimensi*. Vol. 10 No. 1. Hal. 76-90.
- Saherbanun, T.; Mahdum, M., dan Makhdalena, M. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru". *Instructional Development Journal*. Vol. 4 No. 2. Hal. 137-144.
- Saleh, A. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy Syakirin Kecamatan Sungai Lala". *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*. Vol. 18 No. 2. Hal. 1116-1135.
- Sampo, Z.; Arsyad, A., dan Arwildayanto, A. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una". *Normalita (Jurnal Pendidikan)*. Vol. 9 No. 3.
- Setiawan, D. 2022. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Pengelolaan Sarana Prasarana Pembelajaran Terhadap Mutu Sekolah Pada SDN Di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan". *Tartib: Jurnal of Educational Management*. Vol. 1 No. 1. Hal. 13-21.

- Setiyantono, S. 2023. "Hubungan Antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Manajemen Pembelajaran Dengan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Daerah VI Se-Kelurahan Tanggungan Kabupaten Brebes". *Tartib: Jurnal of Educational Management*. Vol. 1 No. 2. Hal. 88-107.
- Sitaasih, D. K. 2020. "Supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran di SD". *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*. Vol. 4 No. 2. Hal. 241-247.
- Soleha, S. A., at al. 2025. "Strategi Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran". *PEMA*. Vol. 5 No. 2. Hal. 377-387.
- Sulfiani, S., at al. 2024. "Strategi pengelolaan sarana dan prasarana di lembaga pendidikan sekolah dasar". *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*. Vol. 8 No. 2. Hal. 143-155.
- Tsuroya, N. H. "Pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang".
- Untari, U.; Wuryandini, E., dan Yuliejantiningasih, Y. 2023. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Japah Kabupaten Blora". *Innovative: Journal Of Social Science Research*. Vol. 3 No. 6. Hal. 2962-2972.
- Wahani, V., dan Frans, N. 2023. "Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik". *Sumikolah: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 1 No. 2. Hal. 59-66.
- Widiastuti, T. 2024. "ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI MGMP, SUPERVISI AKADEMIK, DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU IPS SMP NEGERI DI KABUPATEN TEGAL". Disertasi. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Yudana, M., dan Sunu, I. A. 2013. "Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru smk negeri kecamatan denpasar selatan". *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. Vol. 4 No. 1.
- Zahara, N. 2023. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KECAMATAN PEUSANGAN KABUPATEN BIREUEN". *Indomera*. Vol. 4 No. 8. Hal. 1-8