

SURVEI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN JATI ASIH KOTA BEKASI

Yayat Suharyat¹, Marfuah²

¹Dosen Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" Bekasi

²Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" Bekasi

E-mail : yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan supervisi akademik dan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian sebanyak 110 guru SMP Negeri dari tiga sekolah di Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi, yaitu SMP Negeri 9 Kota Bekasi, SMP Negeri 30 Kota Bekasi, dan SMP Negeri 39 Kota Bekasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket berstruktur. Analisis data menggunakan teknik korelasi parsial dan berganda, serta teknik regresi linear sederhana dan regresi berganda. Temuan dari penelitian ini adalah: Pertama, terdapat hubungan positif antara supervisi akademik (X_1) dengan motivasi kerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,652$ dan koefisien determinasi sebesar 42,5%. Kedua, terdapat hubungan positif antara budaya sekolah (X_2) dengan motivasi kerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,613$ dan koefisien determinasi sebesar 37,6%. Ketiga, terdapat hubungan positif antara supervisi akademik (X_1) dan budaya sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru (Y) dengan koefisien korelasi jamak $R_{y,123} = 0,743$ dan koefisien determinasi sebesar 55,2%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan supervisi akademik dan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi, artinya motivasi kerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan supervisi akademik dan budaya sekolah.

Kata kunci: Supervisi akademik, budaya sekolah, motivasi kerja

Abstract

The purpose of the study was to determine and analyze the relationship between academic supervision and school culture with the work motivation of state junior high school teachers in Jati Asih District, Bekasi City. The research method used is a survey with a correlational approach. The research sample consisted of 110 state junior high school teachers from three schools in Jati Asih sub-district, Bekasi city, namely SMP Negeri 9 Bekasi City, SMP Negeri 30 Bekasi City, and SMP Negeri 39 Bekasi City. The data collection technique used a structured questionnaire. Data analysis used partial and multiple correlation techniques, as well as simple linear regression and multiple regression techniques. The findings of this study are: First, there is a positive relationship between academic supervision (X_1) and teacher work motivation (Y) with a correlation coefficient $r_{y1} = 0.652$ and a determination coefficient of 42.5%. Second, there is a positive relationship between school culture (X_2) and teacher work motivation (Y) with a correlation coefficient of $r_{y2} = 0.613$ and a coefficient of determination of 37.6%. Third, there is a positive relationship between academic supervision (X_1) and school culture (X_2) together with teacher work motivation (Y) with multiple correlation coefficient $R_{y,123} = 0.743$ and coefficient of determination of 55.2%. The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between academic supervision and school culture with the work motivation of state junior high school teachers in Jati Asih District, Bekasi City, this means that teacher work motivation can be increased by increasing academic supervision and school culture.

Keywords: Academic supervision, school culture, work motivation

PENDAHULUAN

Peran guru pada saat ini ketika teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan sangat pesat tidak hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*), melainkan harus menjadi manajer dalam kegiatan belajar siswa. Kondisi ini mengandung makna bahwa setiap guru diharapkan mampu menciptakan iklim belajar yang menantang bagi kreativitas dan aktivitas peserta didik, memotivasi peserta didik, menggunakan multimedia, multi metode dan multi sumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, kemajuan dan perkembangan pada berbagai sektor kehidupan, membawa konsekuensi logis terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Rusman menyatakan bahwa guru merupakan pendidik, pembimbing, pelatih dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, suasana menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang peserta didik untuk berpikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya (Rusman, 2018). Motivasi kerja guru dipengaruhi faktor internal; sikap, tindakan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain dan faktor eksternal; pengawasan, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang tinggi pada organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi sekolah. (Wahjusumidjo, 2014) (Priansa, 2017)

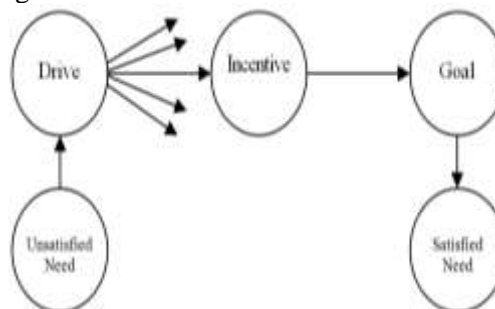
Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah budaya sekolah. Beberapa penelitian membuktikan bahwa budaya sekolah (Arikunto, 2016). menyatakan ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 36,2%, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Budaya sekolah merupakan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, guru dengan peserta didik dan dengan lingkungan sekolah. Budaya sekolah yang baik dapat mendorong motivasi kerja guru sehingga visi dan misi sekolah terealisasi secara efektif dan

efisien (Sutrisno, 2017; Syah, 2014; Umam, 2018; Wahjosumidjo, 2014; Tarno, 2015). Implementasi budaya sekolah sejatinya merupakan hakikat dari perwujudan nilai-nilai dan sikap yang luhur dalam berperilaku dan menjadi kebiasaan sehari-hari bagi seluruh warga sekolah (No Uno, 2015). Perilaku dan sikap akan kebiasaan dan budaya dari warga sekolah dalam kehidupan sehari-hari (Pabundu, 2015; Parnawi, 2019; Pidarta, 2014).

Djamarah dan Zain mendefinisikan Kata motivasi berasal dari kata bahasa Latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Djamarah, 2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hamdayama, 2022; Hasibuan & Hasibuan, 2016).

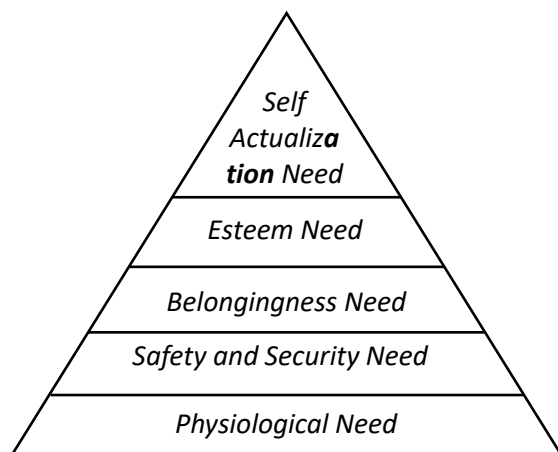
Yusuf, Kadarisman menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam diri seseorang agar mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2017).

Baron *et al* dalam Anwar Prabumangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) seseorang, yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan

Doni Juni Priansa (2017), elanjutnya Maslow mengemukakan teori motivasi yang terkenal yaitu teori 'Hierarki Kebutuhan', yang dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Maslow

Mulyasa dan Suryosubroto mendefinisikan supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan sehingga supervisi merupakan pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Mulyasa, 2016)

Supervisi akademik merupakan suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran. Sehingga guru dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan peserta didik untuk mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam pembelajaran dan kehidupan di masyarakat demokrasi modern (Sahertian, 2014; Sardiman, 2020; Siagian, 2014; Suhardan, 2015).

Sahertian (2014), Nevi Zahrotin Nisa (2020) menjelaskan bahwa supervisi akademik adalah suatu usaha mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu atau secara kelompok agar lebih mengerti dan lebih efisien dalam mewujudkan seluruh fungsi dalam pengajaran. Supervisi akademik merupakan teknik pelayanan dengan tujuan utamanya untuk mempelajari dan memperbaiki secara bersama semua faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, tujuan supervisi akademik dilakukan untuk

mengawasi kegiatan sekolah dengan tujuan agar kegiatan pendidikan berjalan dengan baik (Nisa et al., 2020; Sujono, 2019).

Fungsi supervisi dalam pendidikan adalah mengacu pada kegiatan memperbaiki proses pembelajaran di sekolah. Proses pembelajaran ini sudah tentu berkaitan dengan kegiatan lain, seperti upaya meningkatkan pribadi guru, meningkatkan profesi guru, kemampuan berkomunikasi dan bergaul guru, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat sekitar, dan upaya membantu guru dalam meningkatkan kesejahteraan mereka (Purwanto, n.d., 2014; Rahman, 2015; Supaan et al., 2019; Supardi, 2014).

Prasojo dan Sudiyono menyebutkan tiga tujuan supervisi akademik, yaitu membantu guru mengembangkan kompetensi, mengembangkan kurikulum, dan mengembangkan kelompok kerja guru (Sudiyono, 2015).

Deal dan Peterson dalam Muhaimin, 2014, Kemendiknas (2010) menjelaskan budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian dan simbol-simbol yang dipraktikkan kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik dan masyarakat sekitar sekolah, merupakan suasana kehidupan sekolah ketika peserta didik berinteraksi dengan sesama peserta didik, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antara tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan, antara tenaga kependidikan dengan guru dan peserta didik dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah (Mularsih & others, 2017).

Stolp dan Smith dalam Ahmad Susanto mengemukakan budaya sebagai “*school culture can be defined as the historically transmitted pattern of meaning that include the norms, values, beliefs, ceremonies, ritual, tradisions, and myths understood, maybe in varying degrees, by members of school community. This system of meaning often shapes what people thinks and how they act*” (Susanto, 2016).

Short dan Greer dalam Zamroni mengartikan budaya sekolah merupakan keyakinan, norma, kebijakan dan kebiasaan dalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat dan dipelihara melalui pimpinan dan guru di sekolah. Budaya sekolah bersifat dinamis yang dimiliki seluruh warga sekolah. Budaya sekolah adalah hasil perjalanan sekolah serta merupakan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke

sekolah (Zamroni, 2015). Kondisi dan suasana sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi secara kontinyu sehingga membentuk sistem nilai dan norma yang membudaya dan menjadi milik bersama di sekolah (Djamarah, 2014; Suryosubroto, 2015).

Kemendiknas, Budaya sekolah merupakan suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama peserta didik, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antara tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan, antara tenaga kependidikan dengan guru dan peserta didik dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah (Nasional, 2010).

Budaya sekolah adalah perpaduan nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman dan harapan yang diyakini warga sekolah dan dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku serta sebagai pemecahan masalah yang dihadapi (Kadarisman, 2017; Masykur et al., 2019). Keberadaan budaya sekolah mampu menjadikan warga sekolah menjalankan kewajiban dan tugas serta mampu menyelesaikan masalah secara konsisten. Adanya nilai, keyakinan, sikap dan lain sebagainya yang terangkum dalam budaya sekolah tentu akan meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan oleh komunitas sekolah tersebut (Faryadi, 2020; Ghozali, 2006; Hamalik, 2006, 2020).

Harun Samsuddin (2018), budaya sekolah dapat didefinisikan ke dalam pengertian yang lebih luas yaitu budaya organisasi. Samsuddin mengutip beberapa pendapat ahli tentang budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Denilson (1990), bahwa budaya organisasi sebagai nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang bertindak sebagai pondasi bagi praktik-praktik dan perilaku-perilaku manajemen yang dapat memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut.
- 2) Luthans (2002), bahwa budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.
- 3) Kreitner dan Kinicki (2003), bahwa budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok/ organisasi dan

menentukan bagaimana kelompok/organisasi tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.

- 4) Robbin dan Coulter (2009), bahwa budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bersikap, bertindak dan berperilaku antar anggota organisasi yang satu dengan yang lain dan terhadap lingkungan di sekitarnya.

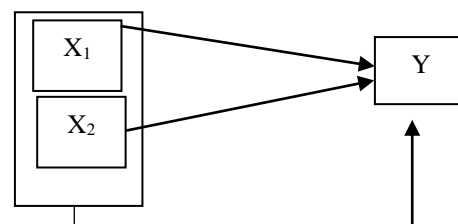
Budaya sekolah dapat pula disebut sebagai budaya organisasi. Samsuddin mengutip pendapat Robbins bahwa fungsi budaya di dalam sebuah organisasi adalah:

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas.
- 2) Budaya berarti identitas suatu anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins & Timothy, 2014).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Survei pendekatan kuantitatif korelasional. Konstelasi masalah penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan :

- X₁: Variabel Supervisi Akademik
- X₂: Variabel Budaya Sekolah
- Y: Variabel Motivasi Kerja

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari-Maret 2022, tempat penelitian pada tiga SMP Negeri di Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi (di SMP Negeri 9, SMP Negeri 30, dan SMP Negeri 39) Sampel penelitian sebanyak 110 guru SMP Negeri dari tiga sekolah di Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.

Target/Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah guru SMP se Kecamatan Jati Asih, Kota Bekasi sebanyak 150 Guru dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1: Populasi Terjangkau

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 9 Kota Bekasi	55
2	SMP Negeri 30 Kota Bekasi	50
3	SMP Negeri 39 Kota Bekasi	45
Jumlah		150

Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Melalui perhitungan Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 110 orang guru. Rincian Sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2: Perhitungan Sampel

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel	Pembulatan
1	SMP Negeri 9 Kota Bekasi	55	$\frac{55}{150} \times 110 = 40,33$	40
2	SMP Negeri 30 Kota Bekasi	50	$\frac{50}{150} \times 110 = 36,67$	37
3	SMP Negeri 39 Kota Bekasi	45	$\frac{45}{150} \times 110 = 33,00$	33
Jumlah		150	110	

Prosedur Penelitian: Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dari sampel secara langsung (data primer) dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert. Instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel.

1. Definisi Konseptual Motivasi Kerja (Variabel Y)

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan

suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya, yang diukur dengan dua indikator, yaitu: (1) motivasi intrinsik, meliputi sub indikator: (a) tanggung jawab, (b) minat, (c) kepuasan, (d) pemenuhan kebutuhan, dan (e) semangat; (2) motivasi ekstrinsik, meliputi sub indikator: (a) pujian dan perhatian, (b) insentif/imbalan, (c) penghargaan dan prestasi, (d) dorongan dari atasan, (e) hubungan antar pribadi, (f) kondisi kerja.

2. Definisi Operasional Motivasi Kerja (Variabel Y)

Instrumen motivasi kerja guru menggunakan skala *likert* dengan ukuran lima level yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Netral (N), Kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP). Untuk butir positif jika jawaban Selalu skor lima, jika jawaban Sering skor empat, jika jawaban Netral skor tiga, jika jawaban Kadang-kadang skor dua, jika dijawab Tidak Pernah skor satu .

3. Definisi Konseptual Supervisi Akademik (x1)

Supervisi akademik adalah suatu layanan yang dilakukan oleh supervisor dalam hal ini kepala sekolah untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran, yang dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu: (1) perencanaan, meliputi sub indikator: (a) menyusun dokumen perencanaan supervisi akademik, (b) menyusun jadwal dan instrumen supervisi akademik; (2) pelaksanaan, meliputi sub indikator: (a) melaksanakan kunjungan kelas, (b) pengamatan dalam proses pembelajaran, (c) membantu guru menjadi lebih baik dalam kegiatan mengajar, (d) membimbing guru dalam memilih dan menggunakan media pembelajaran, (e) memberi semangat dan motivasi kepada guru, dan (f) berdiskusi dengan guru; (3) Tindak lanjut, meliputi sub indikator: (a) melakukan analisis hasil supervisi akademik, (b) menindaklanjuti hasil analisis supervisi akademik, (c) melaksanakan pembinaan terhadap hal yang perlu perbaikan setelah memperoleh hasil analisis supervise (Arikunto, 2014; Morissan & Hamid, 2012).

4. Definisi Operasional Supervisi Akademik (X1)

Instrumen supervisi akademik menggunakan skala *likert* dengan ukuran lima

level yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Netral (N), Kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP). Untuk butir positif jika jawaban Selalu skor lima, jika jawaban Sering skor empat, jika jawaban Netral skor tiga, jika jawaban Kadang-kadang skor dua, jika dijawab Tidak Pernah skor satu.

5. Definisi Konseptual Budaya Sekolah (X₂)

Budaya sekolah adalah suatu sistem nilai-nilai, norma, dan interaksi-interaksi yang diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan di sekolah untuk mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru, yang dapat diukur dengan delapan indikator, yaitu: (1) budaya jujur, meliputi sub indikator: (a) sikap dan perilaku jujur, (b) sanksi pelanggaran; (2) budaya saling percaya, meliputi sub indikator: (a) saling percaya, (b) menghargai dan menghormati, (c) toleransi; (3) budaya kerjasama, meliputi sub indikator: (a) sikap kerjasama, (b) jalinan kerjasama, (c) keharmonisan kerja; (4) budaya membaca, meliputi sub indikator: (a) budaya literasi membaca, (b) dukungan sekolah; (5) budaya disiplin dan efisien, meliputi sub indikator: (a) disiplin waktu, (b) disiplin belajar, (c) pembelajaran efektif, (d) pembelajaran efisien; (6) budaya bersih, meliputi sub indikator: (a) kondisi lingkungan sekolah, (b) sanksi pelanggaran; (7) budaya berprestasi, meliputi sub indikator: (a) persaingan/kompetisi, (b) guru berprestasi, (c) peserta didik berprestasi, (d) dukungan sekolah terhadap prestasi guru; (8) budaya memberi penghargaan dan menegur, meliputi sub indikator: (a) penghargaan atas prestasi, (b) sanksi pelanggaran.

6. Definisi Operasional Budaya Sekolah

Instrumen budaya sekolah menggunakan skala *likert* dengan ukuran lima level yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Netral (N), Kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP). Untuk butir positif jika jawaban Selalu skor lima, jika jawaban Sering skor empat, jika jawaban Netral skor tiga, jika jawaban Kadang-kadang skor dua, jika dijawab Tidak Pernah skor satu.

Teknik Analisis Data

1. Kalibrasi Instrumen

a. Validitas

Perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS 24. Validitas dihitung dengan maksud mengukur kesahihan item butir sehingga dapat digunakan dalam penelitian,

dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

N : Jumlah responden

X : Skor setiap butir soal

Y : Skor total yang diperoleh responden

ΣX : Jumlah skor untuk setiap butir soal

ΣY : Jumlah skor total

ΣXY :Jumlah perkalian antara X dengan Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat setiap butir soal

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total

b. Reliabilitas

Koefisien reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan dan dianalisis dengan menggunakan rumus Alpha cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas

$\sum S_i$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varians total

k : Jumlah item

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram, dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S, jika nilai hasil Uji K-S > taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Ketentuan linieritas metode *compare mean* adalah jika angka signifikansi *deviation of linearity* lebih besar dari 0,05 atau angka signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0,05 maka regresi termasuk kategori linie (Sugiyono, 2017).

3. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas, diuji dengan melihat nilai *VIF* dan *Tolerance*. Terpenuhinya asumsi kolinearitas

adalah jika model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang memiliki varian tidak sama sehingga penaksir OLS tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel yang besar.

5. Uji Hipotesis

Melakukan uji hipotesis berarti melakukan uji signifikansi yaitu teknis untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Jika H_0 diterima, maka H_1 ditolak; dan jika H_0 ditolak, maka H_1 diterima.

a. Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan suatu prediksi atau meramalkan nilai suatu variabel berdasarkan nilai dari variabel lainnya. Variabel yang diramalkan disebut kriterium atau variabel dependen (variabel dependen dilambangkan Y) atau variabel yang variasinya dimaksudkan untuk dijelaskan. Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini meliputi analisis regresi sederhana/parsial dan analisis regresi berganda.

1. Analisis Regresi Sederhana/Parsial

Analisis regresi biasanya dikemukakan dalam bentuk persamaan matematika, sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y :Variabel dependen atau kriterium yaitu variabel yang nilainya akan diprediksi.

a :Titik potong garis regresi pada sumbu vertikal (Y) atau intersep atau konstanta, yaitu nilai Y yang diprediksi bila nilai $X = 0$.

b :Tingkat kemiringan garis regresi atau koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan Y' bila nilai X berubah sebesar satu satuan.

X:Variabel independen atau prediktor, yaitu variabel yang digunakan untuk memprediksi nilai Y yang diprediksi.

e:Epsilon atau error pada garis regresi, merupakan selisih nilai Y yang diprediksikan dengan nilai Y yang diperoleh.

Analisis Regresi Berganda

Model linier analisis regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan:

Y: Nilai variabel dependen (Y) yang diprediksi berdasarkan variabel independen X_1, X_2, \dots , dan X_k

a: Intersep atau disebut juga konstanta, yaitu nilai variabel dependen (Y) yang diprediksi nilai independen X_1, X_2, \dots , dan X_k sama dengan

nol.

b_1 : Koefisien regresi parsial X_1 , yaitu besarnya perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diprediksi bila nilai variabel independen X_1 berubah sebesar satu satuan tetapi nilai variabel independen lainnya tetap.

X_1 :Variabel independen satu yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y)

b_2 : Koefisien regresi parsial X_2 , yaitu besarnya perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diprediksi bila nilai variabel independen X_2 berubah sebesar satu satuan tetapi nilai variabel independen lainnya tetap.

X_2 : Variabel independen dua yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y)

B_k : Koefisien regresi parsial X_k , yaitu besarnya perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diprediksi bila nilai variabel independen X_k berubah sebesar satu satuan tetapi nilai variabel independen lainnya tetap.

X_k : Variabel independen k yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y)

b. Uji r Product Moment

Nilai r^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

c. Uji Signifikansi

1. Uji signifikansi parsial (uji t)

Pengujian bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial, dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

2. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah model yang digunakan menggambarkan atau menjelaskan keragaman model regresi X terhadap Y. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3. Uji koefisien determinasi

Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terhadap variabel dependen.

d. Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H_0 : $\rho_{y1} = 0$
 H_1 : $\rho_{y1} > 0$
 ρ_{y1} = Koefisien korelasi antara supervisi akademik dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.
2. H_0 : $\rho_{y2} = 0$
 H_1 : $\rho_{y2} > 0$
 ρ_{y2} = Koefisien korelasi antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.
3. H_0 : $\rho_{y.12} = 0$
 H_1 : $\rho_{y.12} > 0$
 ρ_{y3} = Koefisien korelasi antara supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket sebanyak 21 butir, masing-masing butir memiliki skala skor (*rating scale*) 1 sampai 5, rentang skor teoritis motivasi kerja berkisar antara 21 sampai 105. Data hasil penelitian diperoleh skor empiris motivasi kerja berkisar antara 70 sampai 101.

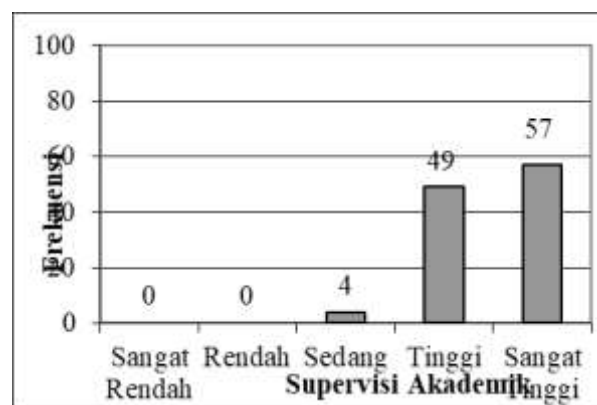


Gambar 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Dari tabel dan histogram distribusi frekuensi tersebut di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu: tidak ada guru yang memiliki kinerja pada interval skor 21-37 kategori sangat rendah dan interval skor 38-54 kategori rendah, guru yang memperoleh skor pada interval 55-71 dengan kategori sedang sebanyak 3 responden atau 2,73%, guru yang memperoleh skor pada interval 72-88 dengan kategori tinggi sebanyak 75 responden atau 68,18%, dan guru yang memperoleh skor pada interval 89-105 dengan kategori sangat tinggi sebanyak 32 responden atau 29,09%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih termasuk dalam kategori tinggi.

Supervisi Akademik

Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket sebanyak 20 butir, masing-masing butir memiliki skala skor (*rating scale*) 1 sampai 5, rentang skor teoritis supervisi akademik berkisar antara 20 sampai 100. Data hasil penelitian diperoleh skor empiris supervisi akademik berkisar antara 60 sampai 100.



Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik

Dari tabel dan histogram distribusi frekuensi tersebut di atas, dapat diketahui bahwa supervisi akademik dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu: tidak ada guru yang memiliki persepsi terhadap supervisi akademik pada interval skor 20-35 kategori sangat rendah dan interval skor 36-51 kategori rendah, guru yang memiliki persepsi terhadap supervisi akademik pada interval skor 52-67 kategori sedang

sebanyak 4 responden atau 3,64%, yang memperoleh skor pada interval 68-83 dengan kategori tinggi sebanyak 49 responden atau 44,55%, skor pada interval 84-100 dengan kategori sangat tinggi sebanyak 57 responden atau 51,82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih memiliki persepsi terhadap supervisi akademik termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Budaya Sekolah

Variabel budaya sekolah dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket sebanyak 20 butir, masing-masing butir memiliki skala skor (*rating scale*) 1 sampai 5, rentang skor teoritis budaya sekolah berkisar antara 20 sampai 100. Data hasil penelitian diperoleh skor empiris budaya sekolah berkisar antara 65 sampai 100.



Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah

Dari tabel dan histogram distribusi frekuensi tersebut di atas, dapat diketahui bahwa budaya sekolah dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu: tidak ada guru yang menyatakan bahwa budaya sekolah sangat rendah pada interval skor 21-37 dan rendah pada interval skor 38-54. Sebanyak 3 responden atau 2,73% menyatakan bahwa budaya sekolah kategori sedang pada interval skor 55-71. Sebanyak 75 responden atau 68,18% menyatakan bahwa budaya sekolah kategori tinggi pada interval skor 72-88, dan sebanyak 32 guru atau 29,09% menyatakan bahwa budaya sekolah kategori sangat tinggi pada interval 89-105. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih menyatakan bahwa budaya sekolah kategori tinggi.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		110
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.99078321
Most Extreme	Absolute	.056
Differences	Positive	.056
	Negative	-.046
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Symp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, berarti data ketiga variabel penelitian (motivasi kerja, supervisi akademik, budaya sekolah) bersumber dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Linieritas hubungan supervisi akademik dengan motivasi kerja

Tabel 4.5 Hasil Linieritas Variabel X_1 dengan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Supervisi Akademik	Betweengroups	(Combined)	3294.194	30	109.806	4.4379	.000
		Linearity	2232.322	1	2232.322	90.0196	.000
		Deviation from Linearity	1061.872	29	36.616	1.4779	.088
Within Groups			1955.224	79			
Total			5249.418	109			

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa angka signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,088 yang lebih besar dari 0,05 dan angka signifikansi *linearity* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel supervisi akademik dengan variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang linier.

Linieritas hubungan budaya sekolah dengan motivasi kerja

Tabel 4.6 Hasil Linieritas Variabel X₂ dengan Y
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Budaya Sekolah	Between Groups	2592.29	26	99.704	3.114	.000
		Within Groups	1973.90	1	1973.90	61.2	.000
Total			618.390	25	24.736	.773	.434
Within Groups			2657.12	83			
Total			5249.41	109	32.014		

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa angka signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,764 yang lebih besar dari 0,05 dan angka signifikansi *linearity* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa antara budaya sekolah dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang linier.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

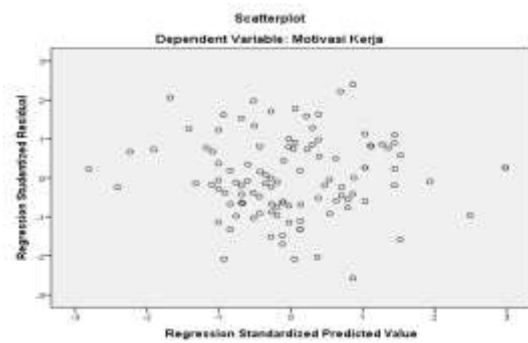
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Supervisi Akademik	.794	1.260
	Budaya Sekolah	.794	1.260

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat (tidak terjadi) multikolinearitas antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini sesuai pendapat Mulyanto dan Wulandari bahwa model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Terpenuhinya asumsi kolinearitas adalah jika model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar 0,2 atau nilai VIF seluruh variabel independen berada di sekitar angka 1 dan tidak boleh dari dari 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini seperti terlihat pada gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik (data) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang beraturan, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Persamaan regresi

Tabel 4.8 Uji Regresi Parsial Variabel X₁ dengan Variabel Y

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Supervisi Akademik	.588	.652	8.939	.000	
(Constant)	35.115		6.333	.000	

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi diperoleh konstanta regresi a = 35,115 dan koefisien regresi b = 0,588. Hubungan model persamaan regresi linear parsial sebagai berikut: $\hat{Y} = 35,115 + 0,588.X_1$. Interpretasi dari model persamaan regresi tersebut adalah setiap perubahan skor variabel X₁ (supervisi akademik) sebesar satu unit, maka variabel Y (motivasi kerja) meningkat sebesar 0,588 unit pada arah yang sama dengan konstanta 35,115.

Uji korelasi (R product moment pearson)

Hasil Uji R Hubungan Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.43 ^a	.552	4.68925

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Supervisi Akademik

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Koefisien korelasi hubungan variabel bebas supervisi akademik (X₁) dan budaya sekolah (X₂) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,743. Artinya bahwa hubungan supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja masuk dalam kategori kuat.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel supervisi akademik (X₁) dan budaya sekolah (X₂) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y). Berdasarkan tabel perhitungan uji R (*product moment pearson*) di atas dapat diketahui R Square sebesar 0,552 sehingga koefisien determinan dapat dicari sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,552 \times 100\% \\ &= 55,2\% \end{aligned}$$

Koefisien korelasi variabel bebas supervisi akademik (X₁) dan budaya sekolah (X₂) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,743 dengan koefisien determinasi sebesar 0,552. Artinya bahwa besarnya kontribusi variabel supervisi akademik (X₁) dan budaya sekolah (X₂) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 55,2%, sisanya 44,8% karena pengaruh faktor lain.

Uji signifikansi

Tabel 4.16 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	2896.587	2	1448.293	6.58	.000 ^b
	Residual	2352.832	107	21.989		
	Total	5249.418	109			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Supervisi Akademik

Sumber: Data yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Sig. = 0,000 dan F_{hitung} = 65,864 sedangkan F_{tabel} = 3,08. Karena nilai Sig. < 0,05 dan F_{hitung} > F_{tabel} maka Ho ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Jadi, terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel bebas supervisi akademik (X₁) dan budaya sekolah (X₂) secara bersama-sama dengan variabel terikat motivasi kerja (Y).

SIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif supervisi akademik dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi. Artinya bahwa semakin tinggi supervisi akademik maka semakin tinggi motivasi kerja. Peningkatan supervisi akademik akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan motivasi kerja.
2. Terdapat hubungan positif budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi. Artinya bahwa semakin kondusif budaya sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja. Peningkatan kondusifitas budaya sekolah akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan motivasi kerja.
3. Terdapat hubungan positif supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi. Artinya, semakin tinggi supervisi akademik, dibarengi dengan budaya sekolah yang kondusif maka semakin tinggi motivasi kerja. Upaya meningkatkan motivasi kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Jati Asih Kota Bekasi dapat dilakukan dengan meningkatkan supervisi akademik dan penciptaan budaya sekolah yang kondusif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Pimpinan Sekolah Menengah Pertama Negeri 35 Kota Bekasi, juga disampaikan kepada mahasiswa strata satu yang membantu dengan intens terhadap penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Djamarah, S. B. dan A. Z. (2014). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Faryadi, Q. (2020). *Pedoman mengajar efektif: teori dan model pembelajaran*. Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hamalik, O. (2006). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2020). *Psikologi belajar dan mengajar*. Sinar Baru Algesindo.
- Hamdayama, J. (2022). *Metodologi pengajaran*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Masykur, R., Septuri, S., & Setiawati, Y. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar ar-raudah bandar lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 38–48. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4004>
- Morissan, M. A., & Hamid, F. (2012). Metode Penelitian Survey Jakarta. In *Kencana Prenada Media Grup*. Kencana Prenada Media Group.
- Muhaimin. (2014). *Rekonstruksi Pendidikan Islam*. Raja Grafindo.
- Mularsih, H., & others. (2017). Belajar dan Pembelajaran Serta Pemanfaatan Sumber Belajar. Depok: Pt RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*. PT. Bumi Aksara.
- Nasional, K. P. (2010). Pengembangan Budaya dan Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah. In *Jakarta: Puskur Balitbang Kemendiknas*. Puskur Kemendiknas Balitbang Kementerian.
- Nisa, N. Z., Sunandar, S., & Miyono, N. (2020). Pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah pertama di kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>
- No Uno, H. B. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Pabundu. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Parnawi, A. (2019). Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Pada Smp At-Taubah Kota Batam. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2), 243–253. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i2.206>
- Pidarta, M. (2014). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2017). *Pengembangan strategi dan model pembelajaran: inovatif, kreatif, dan prestatif dalam memahami peserta didik*. Pustaka Setia.
- Purwanto, N. (n.d.). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

- Purwanto, N. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. *Profesi Pendidikan*, 4(1), 21–27. <https://doi.org/10.29303/jipp.v4i1.76>
- Rahman, A. (2015). *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*. Humanisme.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour Buku Terjemahan Edisi 16*. Jakarta: Gramedia.
- Rusman. (2018). *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Rajawali Pers.
- Sahertian, P. A. (2014). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan SDM*. Rineka Cipta.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sardiman, A. M. (2020). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. PT RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sudiyono, P. dan. (2015). *Supervisi Pendidikan*. Gava Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Alfabeta.
- Suhardan, D. (2015). *Supervisi Profesional*. Alfabeta.
- Sujono, S. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Pada Gugus Dewi Sartika Di Uptd Pendidikan Kecamatan Sukra Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*, 2(2), 82–96. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v2i2.47>
- Supaan, S., Ramdani, A., & Waluyo, U. (2019). Hubungan Supervisi Pendidikan Dengan Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap Se Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah*
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. RajaGrafindo Persada.
- Suryosubroto. (2015). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2017). M. S. D. M. J. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syah, M. (2014). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Algesindo.
- Tarno, D. dan H. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Gava Media.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2010). Penelitian metode dan analisis. *Semarang: CV Agung*.
- Zamroni. (2015). *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultural*. Gavin Kalam Utama.