



Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta

Joko Prabowo*

SD Negeri Wonosari 1, JL. Brig Katamso NO. 11, Gunung Kidul, Madusari, Wonosari, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55851, Indonesia.
Corresponding Author: jokodnsbl@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi pendidikan terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru di Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, berjumlah 505 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan total sampling, berjumlah 205 orang. Instrumen yang digunakan yaitu kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: ; budaya kerja; motivasi kerja; supervisi pendidikan; kinerja guru

The influence of work culture, work motivation and educational supervision on the performance of primary school teachers in Wonosari Gunungkidul Yogyakarta

Abstract: This study aims to determine: the influence of work culture, work motivation and educational supervision on teacher performance, the influence of work culture on teacher performance, the influence of work motivation on teacher performance, the influence of educational supervision on teacher performance. The research method is quantitative. The population of this study were teachers in elementary schools in Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, a total of 505 people. The sample in this study was taken by total sampling, a total of 205 people. The instrument used is a questionnaire. The data analysis technique used is product moment correlation at a significant level $\alpha = 0.05$. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence of work culture, work motivation and educational supervision on teachers' performance. (2) There is a positive and significant influence of work culture on teacher performance. (3) There is a positive and significant influence of work motivation on teacher performance. (4) There is a positive and significant effect of educational supervision on teacher performance.

Keywords: work culture; work motivation; educational supervision; teacher performance

Pendahuluan

Kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, guru bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar yang efektif. Menurut Jati, kinerja guru adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan hasil yang memuaskan, yang sangat penting

untuk mencapai tujuan pendidikan (Jati, 2022). Kinerja yang baik dari guru tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan karakter siswa (Putri, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervise pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah (Fauza, 2010:20). Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya organisasi. Keadaan di lapangan masih ada beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf, serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah.

Supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas (Engkoswara & Komariah, 2011: 229). Kepala sekolah sebagai pimpinan langsung di sekolah, tentunya sangat mengetahui situasi dan kondisi sekolah yang sebenarnya. Selain itu, kepala sekolah juga mengetahui kekurangan dan kelebihan para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi terhadap para guru yang berada di sekolahnya tanpa terkecuali.

Selain faktor eksternal seperti supervisi kepala sekolah, faktor internal yang ada pada diri seorang guru seperti adanya motivasi berprestasi sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Konsep motivasi berprestasi merupakan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk kekuasaan (need for power), dan kebutuhan untuk afiliasi (need for affiliation). When a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them (McClelland, Gibson et al, 2000: 136).

Data di salah satu sekolah yang dijadikan subjek penelitian tingkat kehadiran guru adalah 95%, tetapi ketepatan waktu kehadiran baru 70%. Hal ini mengidentifikasi kinerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Keadaan seperti ini juga terjadi di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, yaitu tempat peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan data hasil supervisi tahunan dari pengawas menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih harus lebih ditingkatkan lagi, baik dari perencanaan proses pembelajaran,

pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian terhadap peserta didik. Walaupun demikian, masih banyak guru SD Negeri di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang kinerja mengajarnya patut diapresiasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya kerja yang kondusif. Budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah dapat menciptakan suasana yang mendukung bagi guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Penelitian oleh Angga dan Wiyasa menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 33,49% Angga & Wiyasa (2021). Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Penelitian lainnya terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru berperan penting dalam menentukan komitmen dan dedikasi mereka dalam mengajar. Penelitian oleh Kurniawan dan Pratiwi menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat memperkuat kinerja inovatif guru, yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa (Kurniawan & Pratiwi, 2021). Ketika guru merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja mereka, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh Ranggayoni menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa (Ranggayoni, 2021). Lebih lanjut, penelitian oleh Sakinah menekankan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk menciptakan keterlibatan yang tinggi dalam proses pembelajaran (Sakinah, 2023).

Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan secara terpadu terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah dasar yang memiliki karakteristik pedesaan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan perspektif kontekstual yang lebih spesifik pada wilayah Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta, yang memiliki perbedaan dalam hal sumber daya pendidikan, pola budaya kerja, serta tantangan operasional yang unik. Dengan memahami interaksi ketiga faktor ini dalam konteks lokal, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kebijakan pendidikan yang relevan dan efektif bagi sekolah dasar di daerah pedesaan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pengelola pendidikan di Wonosari, namun juga menjadi dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja guru di berbagai wilayah pedesaan lainnya.

Paparan di atas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam kaitannya dengan kinerja mengajar guru di lapangan yang selama ini menjadi perhatian berbagai pihak, yang dalam kenyataannya belum berbanding lurus dengan apa yang diharapkan.

Faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi, kaitannya dengan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta". Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta.

Metode

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, yang terdapat 7 Gugus. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010: 173). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, yang terdapat 7 Gugus berjumlah 505 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan total sampling, berjumlah 205 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan random sampling.

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu: (1) uji asumsiklasik, (a) uji normalitas: uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S), jika nilai signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka distribusi data dinyatakan normal dan bila lebih rendah dinyatakan tidak normal. (b) uji linearitas: uji linearitas dengan menggunakan uji Anova (uji F), Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear. (c) uji multikolinearitas: menggunakan nilai tolerance, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak, maka akan terjadi multikolinearitas. (2) uji hipotesis: (a) analisis linier berganda: analisis linier berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua variabel atau lebih independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Wiyono, 2011:62). (b) uji F hitung (Uji Simultan): uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:58). $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak. (c) uji t hitung (uji parsial): uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:59). Pengujian ini melakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Jika

nilai t hitung > t tabel maka setiap variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan sebaliknya. (d) koefisiendeterminasi: Pada model regresi linier berganda, kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melihat besaran koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika nilai (R^2) yang diperoleh mendekati 1 maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

Hasil dan Pembahasan

Kecenderungan jawaban responden akan dilihat untuk semua variabel penelitian. Pada variabel budaya kerja diperoleh rata-rata 2,90 dalam kategori baik, motivasi kerja 2,90 kategori baik, supervisi 3,14 kategori baik, dan kinerja guru 2,99 kategori baik.

Uji F adalah sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis data disajikan pada table 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Berganda (F)

Sumber Variansi	Jumlah Kuadrat	Kebebasa n	Derajat		F tabel (α ; k; n - k - 1)
			Mean Kuadrat	F hitung	
Regresi	20263,650	3	6754,550	1667,675	2,650
Error	814,106	201	4,050		
Total	21077,756	204	103,322		

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Adapun persamaan garis regresi yang digunakan secara bersama-sama sebagai berikut:

$$Y = -6,170 + 0,085 X_1 + 0,679 X_2 + 0,277 X_3$$

Berdasarkan tabel di 1 diperoleh koefisien F hitung sebesar 1667,675. Oleh karena F hitung = 1667,675 > F tabel($\alpha = 0,05$; $k = 3$; $n - k - 1 = 201$) = 2,650 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Sehingga berdasarkan uji ini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian dari uji F dilanjutkan dengan melihat sumbangan prediktor yang terjadi. Untuk mengetahui sumbangan predictor pada table 2.

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa sumbangan efektif dari budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,2% dari total 96,1% yang merupakan total sumbangan dari ketiga prediktor tersebut. Atau nilai ini adalah 38,3% dari total sumbangan yang diberikan oleh ketiga prediktor secara bersama-sama. Sedangkan sumbangan efektif dari motivasi kerja 20% atau sebanyak 28% dari total sumbangan ketiga prediktor

dalam penelitian ini dijelaskan oleh faktor budaya sekolah. Dan prediktor terakhir supervisi pendidikan memberikan sumbangan efektif 46,8% atau sebesar 29,8% dari kinerja guru.

Tabel2. Sumbangan Prediktor

Prediktor	Sumbangan Relatif SR (%)	Sumbangan Efektif SE (%)
Budaya Kerja (X1)	33,2	38,3
Motivasi Kerja (X2)	20,0	28,0
Supervisi (X3)	46,8	29,8
Total	100,0	96,1

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,980	0,961

Dari Tabel 3 diketahui bahwa besar koefisien korelasi adalah sebesar 0,980. Koefisien determinasi R Square atau kemampuan budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta sebesar 0,961 atau 96,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 96,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 3,9% di luar penelitian ini.

Untuk mengetahui hubungan semua variabel menggunakan korelasi parsial yang dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel 4 diketahui bahwa korelasi parsial X1 terhadap Y dengan X2 sebagai kontrol (r_{X1Y-X2}) sebesar 0,788. Artinya, jika variabel motivasi kerja dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,788. Korelasiparsial X1 terhadap Y dengan X3 sebagai kontrol (r_{X1Y-X3}) sebesar -0,268, artinya jika variabel supervise pendidikan dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel budaya kerja dengan kinerja guru sebesar -0,268.

Korelasiparsial X2 terhadap Y dengan X1 sebagai kontrol (r_{X2Y-X1}) sebesar 0,945, artinya jika variabel budaya kerja dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,945. Korelasi parsial X2 terhadap Y dengan X3 sebagai kontrol (r_{X2Y-X3}) sebesar 0,929, artinya jika variabel supervise pendidikan dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,926.

Korelasi parsial X3 terhadap Y dengan X1 sebagai kontrol (r_{X3Y-X1}) sebesar 0,601, artinya jika variabel budaya kerja dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel supervise pendidikan dengan kinerja guru sebesar 0,601. Korelasi parsial X3 terhadap Y dengan X2 sebagai kontrol (r_{X3Y-X2}) sebesar 0,816, artinya jika variabel motivasi kerja dianggap tetap atau dikontrol maka hubungan antara variabel supervise pendidikan dengan kinerja guru sebesar 0,816.

Tabel 4. Hasil Korelasi Parsial

Hubungan antar Variabel	Koefisien
r_{X1Y-X2}	0,788
r_{X1Y-X3}	-0,268
r_{X2Y-X1}	0,945
r_{X2Y-X3}	0,929
r_{X3Y-X1}	0,601
r_{X3Y-X2}	0,816

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta sebesar 0,961 atau 96,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 96,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 3,9% di luar penelitian ini. Budaya organisasi, motivasi, dan supervise kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Salah satu penelitian oleh Sulistyaningsih et al. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dan menemukan bahwa budaya organisasi, bersama dengan komunikasi interpersonal, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru (Sulistyaningsih et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Purwoko yang juga menemukan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK (Purwoko, 2018). Penemuan ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Lebih lanjut, Aisyafarda dan Sarino menekankan pentingnya gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja guru. Mereka menemukan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan (Aisyafarda & Sarino, 2019). Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru dapat

menciptakan budaya sekolah yang positif, yang mendukung pengembangan profesional dan kolaborasi di antara guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan, tetapi juga pada pembentukan budaya yang mendukung kinerja guru..

Dari hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini secara signifikan menyatakan motivasi kerja guru yang meliputi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Menjadi guru dengan kualitas kerja bagus, tidak lepas dari adanya motivasi atau dorongan. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor eksternal seperti gaji, pengakuan, dan kondisi kerja (Asmawati, 2022).

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Hartini et al. menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Liukang Tangayya, Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang guru dan menemukan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Hartini et al., 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selanjutnya, penelitian oleh Hamidah mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja (Hamidah, 2024). Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi yang kuat bagi guru.

Di sisi lain, penelitian oleh Hidayat menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 8,9% terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini juga mencatat bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan disiplin kerja, tetap saja motivasi kerja merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Hidayat, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada faktor lain yang lebih dominan, motivasi kerja tetap memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja guru.

Dari hasil penelitian menunjukkan supervisi pendidikan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa supervisi pendidikan

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi ini tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga mencakup pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Salah satu penelitian oleh Mustofa et al. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari supervisi pengawas satuan pendidikan terhadap kinerja guru di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur. Penelitian ini menemukan bahwa supervisi yang dilakukan oleh pengawas pendidikan dan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki dampak positif terhadap kinerja guru (Mustofa et al., 2020; Anisaunnafi'ah, et.al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru mendapatkan supervisi yang baik, mereka lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lain oleh Nasrun menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang juga berdampak pada kinerja mereka (Nasrun, 2016). Dalam konteks ini, supervisi pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru. Dengan adanya supervisi yang baik, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik akan sangat mendukung kegiatan supervise dan berdampak pada kinerja guru (Setyowibowo, B., & Jaenullah, J., 2024). Pendidikan dan pelatihan yang diberikan melalui supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Dwijayanti et al., 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru mendapatkan pelatihan yang tepat dan dukungan dari pengawas, mereka dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar mereka. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan yang efektif harus mencakup elemen pelatihan dan pengembangan profesional untuk mencapai hasil yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa:(1) Terdapat pengaruh yang sangat positif dan sangat signifikan budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru artinya budaya kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan supervisi yang baik maka kinerja guru akan meningkat dan baik. (2) Terdapat pengaruh yang sangat positif dan sangat signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, artinya budaya kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. (3) Terdapat pengaruh yang sangat positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan meningkat. (4) Terdapat pengaruh yang sangat positif dan sangat signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru, artinya supervisi yang baik maka kinerja guru akan lebih baik.

Implikasi penelitian ini adalah bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan supervisi pendidikan harus menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah dasar, terutama di daerah pedesaan seperti Wonosari, Gunungkidul. Kepala sekolah dan pengelola pendidikan di daerah ini disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan membangun budaya kerja yang positif, mendorong motivasi guru melalui penghargaan dan pengakuan, serta melakukan supervisi pendidikan yang berorientasi pada pengembangan profesional guru. Dengan pendekatan yang komprehensif terhadap ketiga faktor ini, diharapkan guru memiliki motivasi yang tinggi dan semangat kerja yang konsisten dalam meningkatkan kualitas pengajaran serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lapangan.

Penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan variabel yang diteliti, seperti pengaruh kompetensi emosional dan dukungan rekan sejawat terhadap kinerja guru, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah dasar. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih komparatif antara sekolah di daerah pedesaan dan perkotaan untuk mengetahui apakah ada perbedaan signifikan dalam pengaruh budaya kerja, motivasi, dan supervisi di kedua konteks tersebut. Penelitian lanjutan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di berbagai wilayah

Daftar Pustaka

- Aisyafarda, J. and Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 2(1), 34–47. <https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.93>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktik.* (Edisi revisi) Jakarta: RinekaCipta.
- Asmawati, A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru sekolah menengah atas negeri di kabupaten sumbawa barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772-2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Dwijayanti, F., Mardiana, T., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh self awareness dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru smp dengan variabel moderasi pendidikan dan pelatihan di kecamatan prambanan saat pandemi covid-19. *Sibatik Journal Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya*

- Teknologi Dan Pendidikan, 2(1), 93-104.*
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.504>
- Engkoswara&Komariah, A. (2011). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 66-73.*
<https://doi.org/10.24246/j.k.2018.v5.i1.p66-73>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. et al. (2000). *Organization, behavior, structure, proses*. United-States. McGraw-Hill Companies.
- Hamidah, H. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderating (studi pada sdn 46 dan sdn 47 mandau). *Jurnal Menara Ekonomi Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 10(1).*
<https://doi.org/10.31869/me.v10i1.5290>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, 12(1), 52.*
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hidayat, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kabupaten pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 4(1), 79-96.*
<https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sd di kecamatan pringapus, kabupaten semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia, 5(2).*
<https://doi.org/10.24176/jpp.v5i2.7997>
- Kurniawan, I. and Pratiwi, Y. (2021). Memperkuat kinerja inovasi: peran budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan berbagi pengetahuan. *Ekonomi & Bisnis, 20(1).*
<https://doi.org/10.32722/eb.v20i1.4056>
- Lutfi, A. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Islamiyah Ciputat Tangerang* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana)..
- Luthans, F. (2011). *Organization behavior*. New York : Mc Grow-Hill.
- Mustofa, D., Marzuki, I., & Mustofa, I. (2020). Peningkatan kinerja guru melalui supervisi pengawas satuan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah (studi kasus pada sma ma'arif nu 5 purbolinggo kabupaten lampung timur). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah, 2(1), 1-8.*
<https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v2i1.21>
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan, 1(2), 63-70.*
<https://doi.org/10.17977/um025v1i22016p063>

- Nusantara Putri, S. (2022). Korelasi kompetensi kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. *JUDIKDAS: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar Indonesia*, 1(2), 115-124. <https://doi.org/10.51574/judikdas.v1i2.383>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru smk. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Ranggayoni, R. (2021). Profesionalisme guru paud musara ate untuk meningkatkan mutu pendidikan. *J.Seu, 2(2)*, 80-85. <https://doi.org/10.47766/seulanga.v2i2.166>
- Rismawan, E. (2015). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5925>
- Sakinah, S., Primana, L., Aurelian, E. S., & Kusumadewi, K. D. (2023). Agentic engagement peserta didik selama pembelajaran daring: pengaruh motivasi intrinsik dan perceived teacher autonomy support. *Journal of Psychological Science and Profession*, 7(1), 57. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i1.44880>
- Setyowibowo, B., & Jaenullah, J. (2024). Kontribusi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sapuran, Wonosobo. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 2(2), 108-120. <https://doi.org/10.51214/ijemal.v2i2.1009>
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan :pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, E., Astuti, N. T., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan kinerja guru melalui penguatan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v7i1.12706>