

## **Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Sebagai Parameter Membangun Efektivitas Supervisi di Sekolah Dasar**

Anggara Dwinata<sup>1</sup>, Leny Suryaning Astutik<sup>2</sup>, Emy Yunita Rahma Pratiwi<sup>3</sup>, Noer Af'idah<sup>4</sup>, Muhammad Nuruddin<sup>5</sup>

<sup>1,3,4,5</sup>Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

<sup>2</sup>Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung

<sup>1</sup>[anggaradwinata@unhasy.ac.id](mailto:anggaradwinata@unhasy.ac.id), <sup>2</sup>[lennyshadenley@gmail.com](mailto:lennyshadenley@gmail.com), <sup>3</sup>[emypratiwi@unhasy.ac.id](mailto:emypratiwi@unhasy.ac.id),  
<sup>4</sup>[noerafidah1985@gmail.com](mailto:noerafidah1985@gmail.com), <sup>5</sup>[muhhammadnuruddin@unhasy.ac.id](mailto:muhhammadnuruddin@unhasy.ac.id)

### **INFO ARTIKEL**

Diterima :  
12 Januari 2026

Disetujui :  
1 Maret 2026

Dipublikasikan :  
20 Maret 2026

### **Abstrak:**

*Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya penerapan supervisi di lembaga pendidikan sekolah dasar. Supervisi merupakan langkah strategis kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas kinerja lembaga. Tanpa supervisi, sekolah akan tertinggal dari lembaga sejenis dari perspektif kualitas dan mutu. Indikator yang mempengaruhi efektivitas supervisi meliputi peningkatan motivasi kerja dan iklim organisasi yang positif. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi yang positif sebagai parameter dalam membangun efektivitas supervisi di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei penjelasan dengan prosedur pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki koefisien kontribusi atau penentu sebesar 83,17% dan F-hitung sebesar 9,875 > F-tabel sebesar 2,045, dan dalam hal nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,03 < 0,05 (5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas supervisi di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang.*

---

### **Kata Kunci:**

Motivasi,  
Organisasi,  
Supervisi

### **Abstract:**

*This research is motivated by the importance of implementing supervision in elementary school educational institutions. Supervision of the school principal's strategic steps in order to increase the productivity of the institution's performance. Without supervision, schools will lag behind comparable institutions from a quality and quality perspective. Indicators that influence the effectiveness of supervision include increasing work motivation and a positive organizational climate. The aim of the research is to review the level of work motivation and positive organizational climate as parameters in building supervision effectiveness at SDN Kapanjen 2 Jombang Regency. The research method used is an explanatory survey with data collection procedures using questionnaires and documentation. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The data shows the results that work motivation and organizational climate have a contribution or determining*

---

*coefficient of 83.17% and the F-count is 9,875 > F-table of 2,045, and in terms of the probability value (sig.) of 0,03 < 0,05 (5%). The research results show that work motivation and organizational climate have a significant impact on the effectiveness of supervision at SD Negeri Kapanjen 2 Jombang Regency.*

#### **Alamat Korespondensi**

Nama : Anggara Dwinata

Instansi : Universitas Hasyim Asy'ari, Jombang, Indonesia

Surel : [anggaradwinata@unhasy.ac.id](mailto:anggaradwinata@unhasy.ac.id)

Pendidikan memiliki peranan penting dalam mengarahkan lembaga sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah, sehingga aktivitas organisasi sekolah yang memiliki muara dalam pencapaian efektivitas dan efisiensi dalam berjalan sesuai dengan harapan. Menurut (Dwinata & Naim, 2023) dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan tersebut dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai figur utama untuk terus senantiasa mendorong bawahannya. Dorongan tersebut sebagai bentuk implementasi dalam rangka mencetak kinerja secara profesional. Menurut (Nurfijriah, Yuniarti, & Dwinata, 2023) dalam rangka mencetak sistem kinerja yang profesional maka dibutuhkan figur kepala sekolah yang berperan penting sebagai orang yang bertanggung jawab dalam mendayagunakan dan membangun tata kelola yang baik.

Kepala sekolah menjadi salah satu figur pendidikan yang berperan penting dalam meningkat mutu dan layanan pendidikan. Menurut (Setiyadi, 2020) kepala sekolah menjadi pemimpin tertinggi di sebuah lembaga pendidikan yang menjadi supervisor dengan wewenang melakukan supervisi dan pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya. Kewenangan kepala sekolah menjadi bagian dari peran pemimpin yang memiliki pengaruh sangat intens di lingkungan sekolah sebagai bentuk tanggung jawabnya. Menurut (Ilahi, Hadi, & Purnomo, 2020) tanggung jawab tersebut mengarah kepada pijakan regulasi di dalam supervisi dalam menciptakan program dan proses pembelajaran yang bermakna. Menurut (Dwinata, 2023) supervisi adalah peninjauan atas apa yang sudah dilaksanakan oleh bawahan melalui pola kerja yang aktif dan kreatif dalam rangka meningkatkan lembaga yang bermutu. Dipertegas oleh penelitian (Amelia dkk, 2023) yang menjelaskan bahwa supervisi adalah pengarahan terhadap orang-orang dalam bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya yang sejalan dengan visi, misi, dan tujuan dari lembaga pendidikan. Indikator utama dalam membangun parameter efektivitas supervisi adalah penguatan manajerial dan administrasi, pelayanan yang partisipatif, hubungan antara pimpinan dan bawahan, kreativitas pendidik, program riset pendidikan, dan pengadaan studi banding. Keseluruhan indikator tersebut diperankan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan.

Berhasil dan tidaknya lembaga pendidikan sangat bergantung kepada peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola kultur lembaga sekolah ditinjau dari sudut pandang motivasi kerja dan membangun iklim kerja yang harmonis. Motivasi kerja menjadi sebuah dorongan dan iklim organisasi menjadi sebuah cara pandang keharmonisan serta sikap positif dalam bekerja. Kedua hal tersebut sudah selaknya dibangun secara baik sebagai upaya optimalisasi lembaga pendidikan yang sehat dan terjaga nama baik sekolah yang sedang dikembangkan.

Hubungan antara motivasi dan supervisi menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam membangun mutu pendidikan yang berkualitas. Motivasi menjadi proses dalam memberikan arah, semangat, dan kegigihan dalam bekerja. Menurut (Kompri, 2016) motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat memberikan efek tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut (Dwinata, Pahru, Astutik, Susilo, & Pratiwi, 2023) kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi

kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama yang memiliki kaitan dengan kepentingan upaya meningkatkan kinerja dan prestasi seseorang. Dalam konteks di lembaga pendidikan, motivasi menjadi hal yang sangat penting dalam rangka membangkitkan minat dan mendorong seseorang untuk melaksanakan apa saja yang sekiranya ingin dicapai. Ketercapaian tersebut sangat selaras dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Peran kepala sekolah sebagai motivator merupakan bentuk dorongan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalisme kerja. Adapun indikator-indikator utama dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu durasi kerja, frekuensi kerja, presistensi, dovosu dan pengorbanan, keuletan dan kemampuan, tingkat inspirasi, tingkat kualifikasi hasil, dan arah sikap terhadap sasaran kerja.

Selain tingkat motivasi kerja, variabel yang penting dalam mendukung tercapainya efektivitas supervisi di lembaga pendidikan sekolah dasar (SD) adalah iklim organisasi. Menurut (Af'idah, Arini, & Dwinata, 2025), (Dwinata, dkk., 2026) iklim organisasi merupakan seperangkat persepsi yang dapat menunjang situasi dan kondisi proses di kelembagaan agar berjalan sesuai dengan jalur koridor yang telah ditentukan. Menurut (Badu & Djafri, 2017) iklim organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi di dalam dunia kerja yang ditinjau dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota di dalam organisasi tersebut. Hal senada disampaikan oleh (Dwinata, 2023) bahwa iklim organisasi adalah keadaan dan suasana yang kondusif di dalam ruang lingkup sekolah dengan menyamakan persepsi di dalam interaksi baik itu secara sosial dan individual dalam rangka meningkatkan prestasi dan akademik. Di dalam konteks kependidikan khususnya sekolah dasar, fokus iklim organisasi adalah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah. Menurut (Dwinata & Naim, 2023) sebuah sekolah harus berpikir tentang kemanusiaan sebagai bentuk karakter dan penekanan pada disiplin dalam pribadi siswa dan tukar pendapat pengalaman dan kegiatan siswa di dalam proses pembelajaran. Menurut (Triastuti, 2019), (Dwinata, dkk., 2025) menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan baik secara fisik maupun nonfisik. Aspek lingkungan secara fisik yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah meliputi: a) kebersihan ruang dan halaman, b) kesehatan personalia (guru, staf TU, dan siswa), c) ketertiban dalam melaksanakan aturan dan kesepakatan bersama, d) interaksi antara sekolah dengan masyarakat, e) bukti monumental kerja sama sekolah dengan masyarakat, dan f) pernyataan bersama yang saling membutuhkan dan membantu antar sekolah dan masyarakat. Sedangkan aspek non fisik meliputi: a) rasa keluarga dan kebersamaan anggota, b) semangat dan komitmen kerja anggota, c) kebanggaan dalam melaksanakan tugas, dan d) sikap saling membantu antar anggota. Dengan dibangunnya iklim organisasi yang kondusif, maka situasi di dalam lembaga pendidikan akan menjadi nyaman dan tentram jika dilakukan sebuah kinerja organisasi sebagai bentuk hubungan yang harmonis dari berbagai elemen yang berada di dalamnya.

Selain itu, iklim organisasi sekolah juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Perilaku pemimpin yang diperankan oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi kerja para bawahannya. Motivasi bawahan merupakan pendorong utama terjadinya sistem kerja yang baik di dalam lembaga pendidikan. Adapun indikator-indikator utama dalam membentuk iklim organisasi kerja yang positif yaitu dukungan dan konflik, tanggung jawab, identitas, dan keharmonisan.

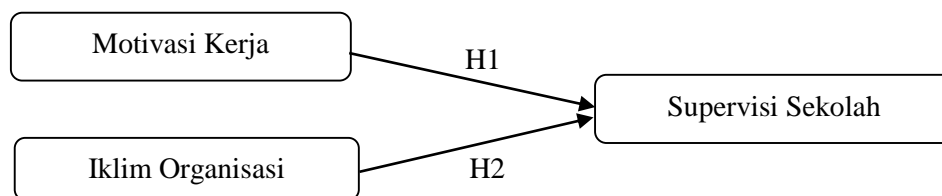
Berdasarkan hasil observasi peneliti di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang pada bulan Oktober 2023 menunjukkan bahwa sistem tata kelola di sekolah tersebut tergolong rapi dan sistematis. Di sisi lain, terdapat hal yang menarik bahwa ditinjau dari visi dan misi sekolah mengarah kepada wujud prestasi dan karakter yang berbasis budaya dengan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah tersertifikasi. Dukungan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang yaitu Ibu Saida Setyarini, S.Pd. memberikan sedikit argumentasi bahwa berkaitan dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yang terdapat di sekolah merupakan bagian dari parameter lembaga di dalam membangun efektivitas supervisi yang unggul dan berdaya saing, khususnya terkait dengan tingkat kualitas pembelajaran dan lulusan di SDN Kapanjen 2 Kabupaten Jombang. SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang merupakan sekolah unggulan dan percontohan sekolah dasar dengan sekolah lain dalam kategori segala hal yang tak lain adalah motivasi kerja seluruh

elemen lembaga dan iklim organisasi yang harmonis. Secara kualitas, SD tersebut sudah tidak diragukan lagi dari sistem pembelajaran dan lulusan yang memiliki kapasitas yang mumpuni baik dari segi akademik dan non akademik. Kualitas tersebut yang menjadi akar utamanya adalah supervisi sekolah. Menurut (Wesnedi, Hasibuan, & US, 2021) menjelaskan bahwa supervisi yang dipola oleh kepala sekolah secara sistematis menjadi wujud bahwa lembaga pendidikan mengarah pada menciptakan kemajuan lembaga pendidikan secara inovatif dan bermutu. Menurut (Sufiani & Putra, 2020), (Raharja, dkk., 2022) pengembangan inovasi dan mutu harus direlevansikan dengan kurikulum yang sudah ditetapkan. Program-program kependidikan harus mengarah dalam meningkatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Berdasarkan paparan teoritis dan fakta yang terjadi di sekolah menunjukkan bahwa adanya temuan menarik terkait tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi yang sudah dijalankan di SDN Kapanjen 2 Kabupaten Jombang menjadi parameter di dalam membangun efektivitas supervisi di lembaga pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian adalah meninjau tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi positif sebagai parameter dalam membangun efektivitas supervisi di sekolah dasar (SD).

### METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory survey. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang pada semester ganjil tahun ajaran 2023/2024. Sampel subyek penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan penetapan subyek yaitu guru dan karyawan yang berstatus masih bekerja di lembaga dengan total sebesar 30 orang. Adapun theoretical framework dalam penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



*Gambar 1. Research theoretical framework*

Keterangan:

H<sub>1</sub> = terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap efektivitas supervisi sekolah

H<sub>2</sub> = terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas supervisi sekolah

Berdasarkan ilustrasi theoretical framework, adapun variabel yang diteliti adalah meliputi motivasi kerja dan iklim organisasi sebagai variabel independen, sedangkan efektivitas supervisi sebagai variabel dependen. Data penelitian dikumpulkan melalui prosedur yaitu angket, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang efektivitas supervisi di sekolah.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pemahaman terkait variabel independen terhadap variabel dependen sebagai subyek dalam penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil penelitian

Hasil penelitian ini akan memaparkan secara komprehensif bahwa variabel-variabel penelitian yang menjadi fokus penelitian, yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, dan efektivitas supervisi pendidikan secara spesifik. Berikut hasil paparannya:

#### a. Motivasi kerja

Tingkat motivasi kerja para pendidik dan tenaga kependidikan terlihat dari delapan indikator yang meliputi yaitu: 1) durasi kegiatan, 2) frekuensi kegiatan, 3) presistensi, 4) dovosi dan pengorbanan, 5) keuletan dan kemampuan, 6) tingkat inspirasi, 7) tingkat kualifikasi hasil, dan 8) arah sikap terhadap sasaran. Berikut penyajian data persepsi subyek penelitian yaitu para tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang dengan menunjukkan skor rerata dari masing-masing indikator dalam motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. Skor rerata tingkat motivasi kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Durasi kegiatan	3,33	Tinggi
Frekuensi kegiatan	3,66	Tinggi
Presistensi	2,46	Cukup tinggi
Dovosi dan pengorbanan	2,86	Cukup tinggi
Ketabahan dan kemampuan	3,93	Tinggi
Tingkat inspirasi	3,86	Tinggi
Tingkat kualifikasi hasil	3,66	Tinggi
Arah sikap terhadap sasaran kegiatan	2,60	Rendah
	<b>3,42</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Olahan peneliti*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa indikator tertinggi yang diperoleh dari motivasi kerja diperoleh pada indikator tingkat inspirasi sebesar 3,86. Sedangkan untuk rata-rata skor diperoleh hasil sebesar 3,42 dengan kategori penafsiran tinggi.

#### b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi di dalam membangun efektivitas supervisi terbagi ke dalam empat indikator penting yang meliputi: 1) tanggung jawab, 2) dukungan dan konflik, 3) identitas, dan 4) keharmonisan. Berikut penyajian data persepsi subyek penelitian yaitu tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang dengan menunjukkan skor rerata dari masing-masing indikator dengan penyajian hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Skor rerata iklim organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
Tanggung jawab	3,80	Tinggi
Identitas	3,73	Tinggi
Konflik dan dukungan	3,60	Tinggi
Keharmonisan	3,53	Tinggi
	<b>3,66</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Olahan peneliti*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa indikator tertinggi yang diperoleh dari iklim organisasi diperoleh pada indikator tanggung jawab sebesar 3,80. Sedangkan untuk rata-rata skor diperoleh hasil sebesar 3,66 dengan kategori penafsiran tinggi.

#### c. Efektivitas Supervisi

Efektivitas supervisi pendidikan di sekolah dasar dalam sudut pandang penelitian didasarkan kepada tenaga pendidikan dan kependidikan yang aktif dan berstatus sebagai

Doi: <https://doi.org/10.55273/karangan.v3i1.223>

pegawai yang telah ditetapkan pada tahun ajaran 2023/2024. Berikut akan dipaparkan hasil penelitian pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Skor rerata supervisi pendidikan**

Indikator	Persentase
Penguatan dan Manajemen Administrasi	96%
Pelayanan partisipatif	85%
Hubungan pimpinan dan bawahan	88%
Kreativitas pendidik	80%
Program Riset Pendidikan	75%
Pengadaan Studi Banding	94%
	<b>86,33%</b>

*Sumber : Olahan peneliti*

Berdasarkan tabel 3 memberikan sebuah hasil bahwa supervisi tertinggi didominasi pada indikator penguatan dan manajemen administrasi dengan hasil persentase sebesar 96%. Sedangkan hasil terendah didominasi pada indikator program riset pendidikan dengan hasil persentase sebesar 75%. Untuk hasil rerata skor terkait efektivitas supervisi pendidikan diperoleh hasil sebesar 86,33%.

- d. Interpretasi pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi sebagai parameter efektivitas supervisi

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimant	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					Square Change	F	df1	df2		
	.912 <sup>a</sup>	.432	.388	.97472	.432	9.875	1	13	.008	1.602

*Output : SPSS versi 21.0*

Berdasarkan tabel 4 dengan hasil korelasi (R) secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi dan iklim organisasi terhadap efektivitas supervisi diperoleh nilai r sebesar 0,912. Koefisien penentu atau kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

$$KP = (R_{X_1, X_2, Y})^2 \times 100\% = (0,912)^2 \times 100\% = 83,17\%$$

**Tabel 5. ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.382	1	9.382	.003 <sup>a</sup>
	Residual	12.351	29	.950	
	Total	21.733	30		

*Output : SPSS versi 21.0*

Berdasarkan tabel 5 dengan model analisis linier regresi berganda diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,875 > F-tabel sebesar 2,045. Jika ditinjau dari nilai probabilitas (sig.)-diperoleh sebesar 0,03 < 0,05 (taraf,signifikasi). Maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga

dapat diambil keputusan bahwa efektivitas supervisi di lembaga sekolah dasar dipengaruhi oleh motivasi kerja dan iklim organisasi.

## **2. Pembahasan**

Setelah hasil penelitian telah diketahui, selanjutnya akan dipaparkan terkait pembahasan disertai interpretasi dari temuan-temuan berdasarkan hasil penelitian yang telah direlevansikan dengan artikel-artikel ilmiah dari rujukan jurnal-jurnal bereputasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja ditemukan indikator tertinggi pada tingkat inspirasi sebesar 3,86 dengan perolehan rerata hasil sebesar 3,42 dengan penafsiran tinggi. Motivasi menjadi salah satu faktor terkuat dalam mempengaruhi efektivitas supervisi di lembaga pendidikan sekolah dasar (SD). Menurut (Tasrim & Elihami, 2020) dijelaskan bahwa dalam kaitannya dengan menyupervisi lembaga pendidikan harus dibutuhkan motivasi tinggi agar kinerja guru dan karyawan di sekolah dapat terlaksana secara maksimal. Dengan adanya motivasi akan tumbuh dorongan dan perlakuan secara positif bagi kinerja guru dan karyawan untuk produktivitas sekolah. Bekerja di lembaga pendidikan sekolah dasar membutuhkan adanya dorongan dan perlakuan positif dari pimpinan. Dorongan dan perlakuan menjadi arah dalam membangun komitmen seorang individu untuk terus senantiasa berkreasi di lembaga pendidikan. Menurut (Ariyanto & Sulistyorini, 2020) seorang pemimpin harus membangkitkan motivasi intrinsik stake holder dan memberikan motivasi secara ekstrinsik dalam berbagai bentuk perlakuan yang mendukung adanya sebuah produktivitas kerja.

Selain variabel motivasi kerja, akan dijelaskan tentang variabel iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis data tentang iklim organisasi ditemukan indikator tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dengan hasil persentase sebesar 3,80. Sedangkan untuk nilai rerata skor diperoleh hasil sebesar 3,66 dengan kategori penafsiran tinggi. Menurut (Wahyono, 2019) dijelaskan bahwa penguatan variabel iklim organisasi di lembaga pendidikan merupakan bagian dari persepsi subyektivitas tentang kondisi individu dalam suatu organisasi yang dipertahankan secara berkelanjutan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan terciptanya iklim organisasi yang berjalan dengan positif, maka sebuah visi dan misi, serta tujuan dari lembaga sekolah akan tercapai secara optimal. Dipertegas oleh penelitian (Pratiwi & Dwinata, 2023) bahwa sekolah penting dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, di mana peran guru dapat memiliki pengajaran yang berkualitas, partisipasi pelayanan pendidikan memuaskan, siswa mencapai hasil belajar yang sesuai dengan harapan, dan orang tua terlibat peran dalam pengembangan pendidikan anak-anak mereka. Di sisi lain, iklim harus ramah tidak hanya antara siswa tetapi juga antar guru dan staf TU karena belajar akan lebih mudah dan menyenangkan jika lingkungannya lebih ramah.

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan melalui analisis regresi linier berganda telah ditemukan hasil bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan iklim organisasi mempengaruhi variabel dependen yaitu efektivitas supervisi pendidikan di sekolah dasar (SD). Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan hasil kontribusi atau koefisien penentu sebesar 83,17% dan nilai F-hitung sebesar  $9,875 > F\text{-tabel}$  sebesar 2,045. Sedangkan ditinjau dari nilai probabilitas (sig.)-diperoleh sebesar  $0,03 < 0,05$  (taraf,signifikasi). Hal ini sejalan dengan penelitian (Saniansih, Rahawarin, & Waisapy, 2023) menjelaskan bahwa efektivitas supervisi di lembaga pendidikan akan berjalan secara maksimal bilamana motivasi kerja dan iklim organisasi dapat dijalankan secara optimal. Dipertegas oleh penelitian (Ilyas, 2019) yang memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi yang dijalankan secara maksimal di lembaga pendidikan akan memberikan sebuah hasil yang efektif terhadap supervisi di lembaga.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa efektivitas supervisi di SD Negeri Kapanjen 2 Kabupaten Jombang dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi positif terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini ditunjukkan dengan

perolehan hasil yang signifikan ditinjau dari rata-rata skor pada aspek tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi, serta interpretasinya dalam membangun efektivitas supervisi di SDN Kapanjen 2 Kabupaten Jombang. Implikasi praktis penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam ruang lingkup implementasi di lembaga pendidikan bahwa aspek motivasi kerja dan iklim organisasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan efektivitas supervisi pendidikan di sekolah dasar. Saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan kegiatan penelitian yang senada pada tingkat aspek dan variabel yang berbeda terhadap sistem tata kelola di sekolah dasar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Af'idah, N., Arini, A., & Dwinata, A. (2025). Hubungan Keaktifan Organisasi dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang. *Karangan: Jurnal Bidang Kependidikan, Pembelajaran, dan Pengembangan*, 7(2), 8-14.
- Amelia, A., Hasibuan, I. T. D., Harahap, M. A., Manurung, O. E., Harahap, Y. A. A., & Nasution, I. (2023). Implementasi Efektivitas Supervisi Pendidikan terhadap Mutu Pendidikan. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 48-62.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Dwinata, A. (2023). *Manajemen Sekolah*. Jombang: CV Ainun Press.
- Dwinata, A., Pahru, S., Astutik, L. S., Susilo, C. Z., & Pratiwi, E. Y. R. (2023). Motivasi Dan Interaksi Sosial sebagai Determinasi Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar Pasca Pandemic Covid-19. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 7(1), 125-133.
- Dwinata, A., & Naim, N. (2023). PENGELOLAAN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR BERBASIS PESANTREN. *An-Nahdliyyah: Jurnal Studi Keislaman*, 2(2), 1-15.
- Dwinata, A., Rachmadyanti, P., Siswanto, M. B. E., Raharja, H. F., Nuruddin, M., & Kibtiyah, A. (2025). Implementasi program ASWAJA (Ahlusunnah Wal Jama'ah) dalam meningkatkan karakter religius siswa sekolah dasar. *Jurnal Simki Pedagogia*, 8(1), 9-19.
- Dwinata, A., Salamah, E. R., Pratiwi, E. Y. R., Raharja, H. F., Arini, A., & Minto, M. (2026). Pelatihan Manajemen Kepemimpinan dalam Membentuk Karakter Bernalar Kritis Mahasiswa BEM Fakultas Ilmu Pendidikan Se-Karisidenan Kediri. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 10(1), 105-116.
- Ilahi, C. W., Hadi, S., & Purnomo, P. (2020). Hubungan Penerapan Budaya Kerja 5R, Persepsi Kompetensi Kepribadian Guru, dan Pemahaman Agama dengan Karakter Kejuruan Siswa Kompetensi Keahlian TKJ di SMK Berbasis Islam. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(1), 77-81.
- Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 204-224.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurfijriah, H. L., Yuniarti, A. R., & Dwinata, A. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Multiliterasi Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Pembelajaran Bahasa Indonesia Siswa Sekolah Dasar. *EduCurio: Education Curiosity*, 2(1), 66-71.
- Pratiwi, E. Y. R., & Dwinata, A. (2023). Prinsip Dasar Penyelenggaraan Pendidikan dan Pohon Keilmuan Pendidikan Dasar. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 297-306.
- Raharja, H. F., Dwinata, A., Hardati, P., & Irmawati, L. (2022). The implementation of interactive multimedia on critical thinking skills in social studies learning for elementary school students. *IJPSE Indonesian Journal of Primary Science Education*, 3(1), 8-14.
- Saniansih, N., Rahawarin, M. A., & Waisapy, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim

Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 111-120.

- Setiyadi, B. (2020). *Supervisi dalam Pendidikan*. Grobogan: CV Sarnu Untung.
- Sufiani, S., & Putra, A. T. A. (2020). Implementasi Pemberdayaan Pengawas terhadap Efektivitas Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 13(2), 113-127.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48-53.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61-72.
- Wesnedi, C., Hasibuan, L., & US, K. A. (2021). Supervisi Pendidikan dalam Lingkup Pendidikan Islam Era Kontemporer. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 243–262.