KAMPUS AKADMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)
Vol.2, No.3 September 2024
e-ISSN: 2988-5922; p-ISSN: 2988-6058, Hal 01-12
DOI: https://doi.org/10.59024/jis.v2i3.899

PENGARUH SUPERVISI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI DI SMKN RENGEL TUBAN

Ratnawati
Universitas Wijaya Putra, indonesia
Korespondensi penulis : hafidzul151215@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of supervision and organizational culture on teacher performance through work motivation at SMKN Rengel Tuban. Using a quantitative approach in an explanatory research type, the study involved all 79 teachers as the sample, employing a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, and then analyzed using Partial Least Square (PLS). The findings indicate that motivation and organizational culture are in the very high category, while teacher performance and supervision are in the high category. Supervision and organizational culture have a significant positive effect on teachers' work motivation. However, supervision and organizational culture do not have a significant direct impact on teacher performance. On the other hand, work motivation has a significant positive impact on teacher performance, and supervision as well as organizational culture indirectly influence performance through work motivation.*

Keywords: *Motivation; Supervision; Organizational Culture; Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMKN Rengel Tuban. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory, penelitian ini melibatkan seluruh 79 guru sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berada dalam kategori sangat tinggi, sementara kinerja guru dan supervisi berada dalam kategori tinggi. Supervisi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru. Namun, supervisi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, dan supervisi serta budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi; Supervisi; Budaya Organisasi; Kinerja

LATAR BELAKANG

Kualitas kinerja guru di SMKN Rengel Tuban merupakan kunci keberhasilan dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten, terutama dalam menghadapi perubahan dinamis dunia kerja dan teknologi. Peran guru di SMK tidak hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing karir dan penghubung antara pendidikan dan industri. Pertumbuhan ekonomi dan perkembangan industri menuntut penyesuaian kurikulum dan metode pengajaran yang relevan dengan pasar kerja, di mana kinerja guru menjadi fondasi utama dalam mengimplementasikan perubahan ini.

Received Juli 30, 2024; Revised Agustus 16, 2024; September, 2, 2024
* Ratnawati, *hafidzul151215@gmail.com*

SMKN Rengel Tuban menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja guru, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, dan ketidaksesuaian antara kurikulum dengan kebutuhan industri. Faktor-faktor ini seringkali menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi, supervisi, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru untuk meningkatkan daya saing lulusan di dunia kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh intensitas motivasi yang diberikan, khususnya bagi guru di mana motivasi kerja sering tercermin dalam kegiatan dan prestasi yang dicapai. Beberapa penelitian, seperti yang disampaikan oleh , Putra *et al*. (2019), Arifuddin *et al*. (2022), Rivai *et al*. (2019), dan Mastura *et al*. (2017), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian lain, seperti oleh Wahyudi & Salim (2023), Wijaya (2021), dan Astuti & Raharjo (2023) menemukan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan adanya research gap yang memerlukan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi dan kinerja guru.

Motivasi guru tidak hanya bergantung pada faktor finansial, tetapi juga melibatkan elemen-elemen seperti pengakuan, dukungan pimpinan, pengembangan profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang semuanya berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan berkualitas. Supervisi menjadi instrumen utama dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja guru, terutama ketika fokusnya adalah pengembangan keterampilan dan kompetensi guru. Supervisi yang berorientasi pada pengembangan tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga pendampingan aktif, yang dapat memotivasi guru untuk berkembang. Beberapa penelitian, seperti yang disampaikan oleh Nisa' *et al*. (2021) dan Kristalia & Sanoto (2022), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru. Namun, penelitian lain, seperti yang ditemukan oleh Wijaya (2021) dan Santy Wijaya (2021), menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, menandakan adanya *research gap* yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Supervisi yang berkualitas dapat memberikan bimbingan yang efektif bagi guru dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi mereka, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran dan efektivitas di kelas. Pendekatan supervisi yang kolaboratif, berfokus pada pembinaan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan meningkatkan kualitas pengajaran. Beberapa penelitian, seperti yang disampaikan oleh Antonius Antonius Lakapung *et al*. (2023), Saleh (2022), Mastura *et al*. (2017), dan Wijaya (2021), menunjukkan bahwa supervisi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, ada juga penelitian lain, seperti yang disampaikan oleh Elly *et al*. (2023), yang menemukan bahwa supervisi kepala sekolah tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan adanya variasi dalam efektivitas supervisi terhadap kinerja guru di berbagai konteks.

Budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan motivasi guru untuk berinovasi dan memperbaiki praktik pengajaran mereka. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk cara orang berinteraksi dan bekerja dalam suatu organisasi. Budaya yang positif memainkan peran penting dalam peningkatan motivasi kerja guru, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional dan peningkatan kinerja. Penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Suherman & Suroso (2022), Rivai *et al*. (2019), dan Wahyudi & Salim (2023), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Namun, ada juga penelitian yang menemukan bahwa korelasi antara budaya madrasah dan motivasi kerja guru hanya berada pada tingkat hubungan yang sedang (Budi *et al*., 2016; Danial & Damopolii, 2019).

Budaya organisasi yang mendukung kinerja guru menciptakan lingkungan di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Beberapa penelitian lainnya, seperti oleh Antonius Lakapung *et al*. (2023), Saleh (2022), Putra *et al*. (2019), juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, terdapat pula research gap, di mana Hamzah & Sarwoko (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Solka *et al*. (2023) bahkan menemukan pengaruh negatif signifikan. Berdasarkan temuan ini, penelitian di SMKN Rengel Tuban akan difokuskan pada aspek supervisi dan budaya organisasi melalui motivasi, untuk

memahami dan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan serta visi dan misi sekolah.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja, yang berasal dari kata dasar "kerja," diterjemahkan dari kata asing "*performance*" yang berarti prestasi atau hasil kerja (Sahir, 2021). Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Kholid & Utari, 2023). Kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara menyeluruh selama periode tertentu (Rivai, 2018). Dengan demikian, kinerja mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "*motive*," yang berarti tujuan atau segala daya yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi merupakan keinginan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Nawawi, 2017). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat anggota organisasi, termasuk guru, bersedia dan rela mengerahkan kemampuan mereka, baik dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan tugas-tugas mereka demi mencapai tujuan organisasi (Kholid & Utari, 2023), (Siagian, 2018), (Utari, 2021). Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah dorongan yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Supervisi

Supervisi akademik sebagai bantuan profesional kepada guru melalui proses perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, serta pemberian umpan balik yang objektif dan segera (Mulyasa, 2018). Supervisi akademik berfokus pada pengamatan masalah-masalah akademik yang terjadi dalam proses pembelajaran, bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka (Arikunto, 2021). Supervisi akademik, dengan demikian, adalah upaya untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan profesionalisme guru melalui pengamatan dan pembinaan selama proses belajar mengajar berlangsung (Santoso et al., 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi dan telah disepakati oleh seluruh anggotanya sebagai pedoman dalam berperilaku serta menyelesaikan masalah organisasi (Sutrisno, 2017). Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Paino et al., 2023), (Robbins & Judge, 2018). Dengan kata lain, budaya organisasi adalah identitas unik yang mengarahkan perilaku dan cara berpikir anggotanya, serta menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan supervisi, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja melalui motivasi kerja, sehingga jenis penelitian ini adalah explanatory. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik matematis (Kurniawan, 2018). Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMKN Rengel Tuban yang berjumlah 79 orang, terdiri dari 14 ASN PNS, 50 ASN PPPK, dan 15 GTT, sementara kepala sekolah dan peneliti tidak termasuk dalam populasi. Teknik sampling jenuh atau sensus digunakan karena populasi relatif kecil. Metode yang digunakan meliputi kuesioner dan metode dokumentasi. Untuk analisis data, teknik Partial Least Square (PLS) dipilih karena penelitian ini melibatkan empat variabel laten dengan indikator refleksif dan diukur menggunakan pendekatan refleksif second order factor. Model refleksif mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator, sehingga PLS diperlukan untuk mengkonfirmasi hubungan antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Penilaian ini didasarkan pada rata-rata nilai dari setiap variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh dari masing-masing responden akan dikelompokkan ke dalam interval kelas.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-rata	Interval	Kategori
Kinerja Guru	4.13	3.40 - 4.19	Baik
Motivasi Kerja	4.21	4.20 - 5.00	Sangat Tinggi
Supervisi	3.19	3.40 - 4.19	Baik
Budaya Organisasi	4.22	4.20 - 5.00	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Skor rata-rata kinerja guru di SMKN Rengel Tuban adalah 4.13, menunjukkan bahwa kinerja guru berada dalam kategori baik. Motivasi kerja memiliki skor rata-rata 4.21, yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Skor rata-rata supervisi adalah 3.19, menempatkannya dalam kategori baik. Sementara itu, budaya organisasi memiliki skor rata-rata 4.22, juga berada dalam kategori sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value dari hasil bootstrapping dengan level signifikansi 5% (α=0.05). Jika p-value < 0.05, hipotesis diterima; jika p-value > 0.05, hipotesis ditolak. Kemudian untuk hasil lebih lengkap pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil *Path coefficient Direct* dan *Indirect Effects*

	Original Sample (O)	***T Statistics (|O/STDEV|)***	***P Values***
Supervisi -> Motivasi	0.549	4.950	0.000
Budaya -> Motivasi	0.429	3.820	0.000
Supervisi -> Kinerja	0.135	1.118	0.264
Budaya -> Kinerja	0.116	1.262	0.208
Motivasi -> Kinerja	0.716	5.549	0.000
Supervisi -> Motivasi -> Kinerja	0.393	3.535	0.000
Budaya -> Motivasi -> Kinerja	0.307	3.091	0.002

Sumber: *Output SmartPLS* diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.549 dan signifikansi 0.000, sehingga hipotesis 1 diterima. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja dengan koefisien path sebesar 0.429 dan signifikansi 0.000, sehingga hipotesis 2 diterima. Namun, Supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0.266 dan signifikansi 0.015, sehingga hipotesis 3 tidak diterima. Budaya Organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dengan koefisien path

sebesar 0.135 dan signifikansi 0.264, sehingga hipotesis 4 tidak diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0.716 dan signifikansi 0.000, sehingga hipotesis 5 diterima. Selain itu, Motivasi kerja memediasi pengaruh Supervisi terhadap Kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0.393 dan signifikansi 0.000, sehingga hipotesis 6 diterima. Demikian pula, Motivasi kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru dengan koefisien path sebesar 0.307 dan signifikansi 0.002, sehingga hipotesis 7 diterima.

Pembahasan

Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, dengan supervisi yang baik meningkatkan motivasi secara signifikan. Menurut Mulyasa (2018), supervisi akademik yang efektif, melalui perencanaan, pengamatan, dan umpan balik yang objektif, dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini, program supervisi yang disusun oleh kepala sekolah dan pengawas secara objektif dan berkelanjutan membantu meningkatkan kepercayaan diri guru, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nisa' et al. (2021) dan Mastura et al. (2017), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru; budaya organisasi yang baik meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempengaruhi sikap serta perilaku guru secara positif. Dalam penelitian ini, guru merasa lebih termotivasi dan senang dengan pekerjaan mereka karena dapat memberikan manfaat sesuai tujuan sekolah, yang menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Paais & Pattiruhu (2020), Putra et al. (2019), Arifuddin et al. (2022), dan Rivai et al. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru; peningkatan supervisi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru secara signifikan. Arikunto (2021) menyatakan bahwa supervisi akademik fokus pada masalah akademik dalam proses pembelajaran, tetapi tidak selalu berdampak signifikan

pada kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah dan pengawas mengembangkan program tindak lanjut, supervisi yang dilakukan tanpa persiapan yang memadai atau panduan yang jelas dapat mengurangi efektivitasnya. Jika supervisi hanya berfokus pada evaluasi tanpa dukungan yang cukup, guru mungkin merasa kurang didukung. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Antonius Lakapung et al. (2023), Saleh (2022), Mastura et al. (2017), dan Wijaya (2021) yang menunjukkan supervisi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru; peningkatan budaya organisasi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja guru secara signifikan. Sutrisno (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang disepakati dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku serta pemecahan masalah. Jika guru merasa tidak terlibat atau budaya tersebut tidak mendukung kebutuhan mereka, dampaknya terhadap kinerja dapat berkurang. Meskipun guru siap berinovasi jika didorong oleh kepala sekolah, dukungan yang tidak memadai atau hambatan administratif dapat mengurangi efektivitas inovasi. Penelitian ini tidak mendukung temuan Antonius Lakapung et al. (2023), Saleh (2022), Putra et al. (2019), dan Arifuddin et al. (2022), yang menunjukkan budaya organisasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; peningkatan motivasi kerja guru akan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Siagian (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, dan guru yang termotivasi cenderung menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih baik. Dalam penelitian ini, guru yang merasa senang saat mengajar dan berinteraksi dengan siswa memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian akademik siswa. Motivasi yang tinggi membantu guru mengatasi hambatan belajar dan meningkatkan hasil akademik, yang berimbas pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Paais & Pattiruhu (2020), Putra et al. (2019), Arifuddin et al. (2022), dan Rivai et al. (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Dengan supervisi yang semakin baik, kinerja guru akan meningkat signifikan melalui peningkatan motivasi kerja mereka. Supervisi yang efektif, seperti

yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dalam penelitian ini, menyediakan umpan balik yang jelas dan konstruktif, serta memastikan guru memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang memadai. Dukungan ini memperkuat motivasi kerja guru, yang kemudian mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Supervisi yang tidak hanya fokus pada evaluasi tetapi juga membangun hubungan yang kuat dan mendukung pengembangan profesional dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan memperbaiki hasil pendidikan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Paais & Pattiruhu (2020), Putra et al. (2019), Arifuddin et al. (2022), Rivai et al. (2019), Antonius Lakapung et al. (2023), Saleh (2022), Mastura et al. (2017), Wijaya (2021), dan Nisa' et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan supervisi memiliki dampak positif signifikan pada kinerja guru.

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Dengan budaya organisasi yang semakin baik, kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan seiring dengan peningkatan motivasi kerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif memberikan dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa terhubung dengan nilai-nilai budaya organisasi dan melihat manfaat dari pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan sekolah, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Budaya organisasi yang jelas dan mendukung menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pengajaran. Motivasi yang berasal dari budaya organisasi yang baik memperkuat komitmen guru dan mendorong inovasi dalam praktik pengajaran, sehingga kinerja mereka meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Paais & Pattiruhu (2020), Putra et al. (2019), Arifuddin et al. (2022), Rivai et al. (2019), Antonius Lakapung et al. (2023), Saleh (2022), dan Wahyudi & Salim (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi di SMKN Rengel Tuban berada dalam kategori sangat tinggi, sementara kinerja guru dan supervisi dalam kategori tinggi. Supervisi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja

guru, dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru. Namun, supervisi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula budaya organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Supervisi dan budaya organisasi, meskipun tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja guru, dapat berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru.

Untuk meningkatkan hasil yang dicapai, SMKN Rengel Tuban diharapkan meningkatkan supervisi dan budaya organisasi. Ini termasuk pengembangan program tindak lanjut supervisi berdasarkan evaluasi akademik untuk meningkatkan kinerja guru, memperkuat budaya organisasi dengan mengarahkan guru untuk lebih bertanggung jawab dan membangun kolaborasi yang kuat, serta meningkatkan motivasi kerja dengan menerapkan program reward yang jelas dan memberikan apresiasi rutin. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan menganalisis hasil ulangan secara mendalam untuk memperbaiki strategi pembelajaran. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah subjek penelitian dengan melibatkan beberapa sekolah lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja guru di SMKN Rengel Tuban.

DAFTAR REFERENSI

Antonius Lakapung, H., Goru, R., Perseveranda, M. E., & H Kaluge, A. (2023). Dampak Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(5), 808–816. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i5.1535

Arifuddin, Asri, A., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(5), 772–786.

Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.

Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, *7*(3), 764–772.

Budi, S. H., Choerudin, A., & Winarna, W. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Kelola*, *3*(1), 24–33.

Danial, D., & Damopolii, M. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, *22*(1), 141–156.

Elly, Hidayat, M., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya

Kerjadan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal The Manusagre*, *1*(3), 373–381.

Enjang Suherman, & Suroso. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, *12*(2), 142–161.

Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0* (3 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *16*(1), 41–53.

Kholid, M. I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Mustika Nusantara Amc–Malang. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *6*(3), 185–196.

Kristalia, J., & Sanoto, H. (2022). Hubungan Antara Supervisi Akademik Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, *4*(6), 1349–1358.

Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mastura, D., GIMIN, G., & ... (2017). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. *Jurnal Jumped (Jurnal …*, (1), 18–27.

Mulyasa, E. (2018). Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.

Nisa', N. Z., Sunandar, S., & Miyono, N. (2021). 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), 234–248.

Paino, P., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Employee Engagement Di Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, *1*(2), 20–30.

Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(3), 328–343.

Rivai, Mursalim, U. G., & Moh, Z. M. (2019). Cultura Organizacional y Clima Organizacional como Determinante de la Motivación y el Desempeño Docente. *Advances in Social Sciences Research Journal*, *6*(2), 555–566.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sahir, S. H. (2021). Pengembangan dan Budaya Organisasi. *Yayasan Kita Menulis. Medan*.

Saleh, A. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, *17*(1).

Santoso, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Smk Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, *5*(2), 115–126.

Santy Wijaya. (2021). Pengaruh Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Survey pada Guru-guru Ekonomi pada SMK Negeri di Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, *18*(2), 149–158. Diambil dari https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium

Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Solka, M., Kurniawan, T., & Benned, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan Al Mubarak Benhil, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, *2*(1), 45–50.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Utari, W. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *9*(1), 71–79.

Wahyudi, T., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus: Pegawai Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, *3*(4), 631–642.