

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA SMA ANNIDA KARANG ANYAR LAMPUNG SELATAN

Ja’a Taufikul Hulami¹, Anuar Sanusi²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
jaataufik8@gmail.com, anuar.sanusi@darmajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada seluruh populasi sebanyak 37 guru di SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) dengan metode alternatif partial least square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta hubungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Disiplin, Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja.

Article History

Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

Pendahuluan

Menurut Suzana et al., (2023), Aspek penting dari pendidikan yaitu memberikan dasar pendukung untuk kemajuan ekonomi dan keberlanjutan masyarakat. Pendidikan adalah kunci untuk pengembangan dan kemajuan karena meningkatkan efektivitas tenaga kerja, inovasi, dan produktivitas yang semuanya diperlukan untuk berkompetisi di dalam dunia global yang terus berkembang. Sebuah negara yang kuat dan maju adalah negara yang telah melaksanakan sistem pendidikan yang efektif dan baik. Pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi setiap negara, namun pada segi lain pendidikan juga membutuhkan ilmu untuk meningkatkan dan mengembangkan berbagai aspeknya.

Salah satu sekolah yang ingin berusaha meningkatkan kinerja pendidik adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) Annida. SMA Annida adalah lembaga pendidikan yang berlokasi di Jalan H. Lubis No. 90, Tegal Lega, Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. SMA ini memakai kurikulum pendidikan islam dan kurikulum pendidikan nasional serta memiliki program pendidikan kewirausahaan yakni budidaya ikan dan berkebun. Komponen yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik atau guru. Berdasarkan hasil obesvasi juga dapat diketahui bahwa SMA Annida memiliki 37 guru.

Menurut Arif (2020), Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMA Annida Karang Anyar

No	Kompetensi	Nilai yang	Range	Jumlah
----	------------	------------	-------	--------

		Diharapkan	Nilai yang dicapai		Guru
1.	Pengembangan kurikulum	91-100	65	Cukup	8
2.	Menguasai karakteristik pendidik	91-100	78	Baik	7
3.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	91-100	65	Cukup	7
4.	Komunikasi dengan peserta didik	91-100	85	Baik	5
5.	Pengembangan potensi peserta didik	91-100	65	Cukup	6
6.	Penilaian dan evaluasi	91-100	70	Cukup	4
Jumlah					37

Sumber: Hasil Dokumentasi, SMA Annida, 2024.

Tabel 1 menunjukkan hasil kinerja yang belum optimal, dari masing-masing kompetensi serta indikator yang ada di dalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensi yang memiliki kriteria nilai cukup yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Kurang optimalnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh kurangnya pengembangan kurikulum baru, belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar, kurangnya komunikasi antar sesama guru, dan masih rendahnya sarana untuk menunjang pembelajaran.

Menurut Yohanson et al, (2021), Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan maupun guru terhadap peraturan dan ketetapan lembaga pendidikan maupun perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam lembaga pendidikan maupun perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka guru atau karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila guru atau karyawan tunduk pada ketetapan lembaga pendidikan atau perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Selain faktor disiplin kerja, kinerja guru dipengaruhi pula oleh Kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal serupa juga dikemukakan oleh Ideswal et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Karena semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di SMA Annida Karang Anyar Lampung Selatan”.

Tujuan Penelitian :

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar.
3. Untuk mengetahui peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar.
4. Untuk mengetahui peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2023), Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan

peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Danim (2017) dan Sinambela (2016), indikator disiplin kerja meliputi (1) Ketepatan waktu dalam bekerja (2) Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah (3) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (4) Tanggungjawab kerja (5) Ketaatan pada peraturan sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Bandi & Supriyoko (2019), Kecerdasan yang dimiliki oleh kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan mengerjakan sesuatu melalui orang lain, baik kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, maupun kepemimpinan. Adapun menurut Asiah (2017), indikator kepemimpinan kepala sekolah (1) Kemampuan teknis (2) Kemampuan manusiawi (3) Keterampilan konseptual

Kinerja Guru

Menurut Afandi (2018), Kinerja Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Adapun menurut Wahab & Umiarso (2011), indikator kinerja guru terdiri dari (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar (4) Pemberian tugas-tugas kepada anak (5) Kemampuan mengelola kelas (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

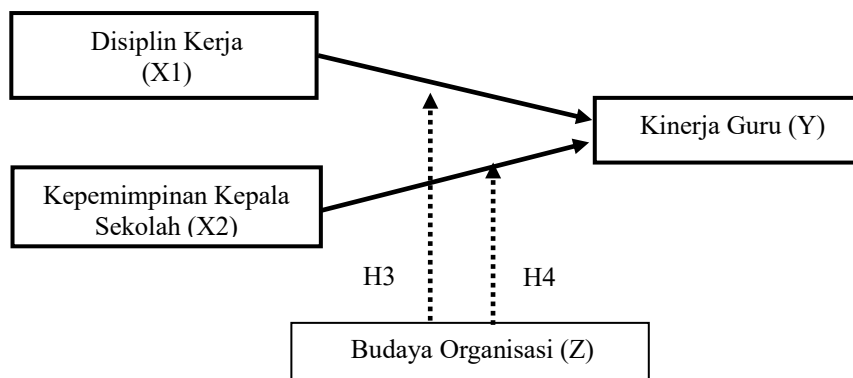
Budaya Organisasi

Menurut Crisci et al., (2019), budaya organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi. Adapun menurut Crisci et al., (2019) dan Sudrajat & Sarino (2017) indikator budaya organisasi meliputi (1) Tanggung jawab kerja (2) Hubungan antar personil di sekolah (3) Dukungan kerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki beberapa perbedaan. pertama penelitian Martadewi et al (2023), menggunakan 3 variabel yaitu Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja Guru. kedua penelitian Manarisip et al (2021), menggunakan 3 variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas. Ketiga penelitian Ideaswal et al (2020), menggunakan 3 variabel yaitu iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Keempat penelitian Susanti et al (2021), menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis penelitian :

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru

H2 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

H3 : Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru

H4 : Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Metodelogi Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuatifikasi data penelitian sehingga menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Untuk itu pada penelitian ini akan menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3.

Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan (*field research*) dan Studi kepustakaan (*library research*). Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendidik atau guru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 37 guru. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu uru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. disiplin kerja (X1) adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) adalah kecerdasan yang dimiliki oleh kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan mengerjakan sesuatu melalui orang lain, baik kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, maupun kepemimpinan.
3. Kinerja Guru (Y) adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan
4. Budaya organisasi (Z) adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Untuk itu pada penelitian ini akan menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Ghozali & Latan, 2015).

Model Pengukuran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Untuk itu pada penelitian ini akan menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural*

Equation Modeling/SEM) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3. Langkah pengujian model empiris berbasis PLS dengan software SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Merancang Model Struktural

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari satu variabel laten eksogen (kinerja) dan dua variabel laten endogen (disiplin dan kepemimpinan) serta variabel moderasi (budaya organisasi). Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen dikenal dengan independent variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

2. Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji ini untuk mengukur kecocokan pada outer model dengan melihat validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

a. Validitas konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor loading pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor loading adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. Nilai untuk loading factor yang biasa digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah $> 0,5$ tetapi lebih baik lagi apabila loading factor $> 0,7$ (Abdillah & Jogiyanto, 2014).

b. *Discriminant validity* digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. Metode yang digunakan untuk pengujian *discriminant validity* yakni dengan *cross loading* dan membandingkan akar AVE. Kriteria untuk *cross loading* pada *discriminant validity* $> 0,7$ dalam satu variabel. Rule of thumb untuk akar AVE $> 0,5$ tetapi jika rule of thumb tidak mencapai $> 0,5$ hasil tetap dapat digunakan karena pada hasil *convergent validity* sudah diperoleh hasil yang valid. Akar AVE digunakan untuk membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

c. Uji Reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

1) *Composite Reliability*

Digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb untuk composite reliability yakni $> 0,6$ (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

2) *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*. Rule of thumb untuk *cronbach's alpha* yakni $> 0,7$ (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

3. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian pada *inner model* atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. *Inner model* meliputi inner relation, structural model dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori *substantive*.

a. Koefisien Determinasi (R^2 atau *R-square*)

Nilai koefisien determinasi mendekati nilai 1. Nilai R^2 untuk konstruk dependen menunjukkan besarnya pengaruh/ketepatan konstruk independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Nilai R^2 ini dalam PLS disebut juga *Q-square predictive relevance*. Besarnya R^2 tidak pernah negatif dan paling besar sama dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , semakin baik model yang dihasilkan.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu *path coefficients*. Rule of thumbs terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai *original sample*) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai *t-statistic* nilai $> 1,64$ (*two*

tailed) atau $>1,96$ (*one tailed*) dapat dikatakan signifikan dan *probability value* (*p-value*) $< 0,01$; $< 0,05$; $< 0,10$ dapat dikatakan signifikan. Dalam *p-value* jika diperoleh nilai $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

4. Uji Efek Moderasi

Pengujian efek moderasi dengan menggunakan PLS-SEM output parameter uji signifikansi dilihat pada tabel *total effect*, tidak pada tabel koefisien, karena pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung dari variabel independen ke variabel dependen (*direct effect*), tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen (*indirect effect*) (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

Kemudian untuk menguji keberadaan variabel moderasi, dapat diamati dengan tiga kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2016;220):

- Pure Moderator : apabila pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua salah satunya signifikan.
- Quasi Moderator : apabila pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua, keduanya signifikan.
- Bukan Moderator : apabila pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua, keduanya tidak signifikan.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kecocokan Model Pengukuran (Outer Model) Teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*. Berikut adalah hasil dari outer model:

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berikut adalah nilai outer loadings dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 *Outer Loadings*

BOG1	0,556	KJG11	0,741
BOG10	0,538	KJG12	0,679
BOG11	0,636	KJG13	0,670
BOG12	0,695	KJG14	0,654
BOG5	0,628	KJG15	0,847
BOG6	0,613	KJG16	0,730
BOG7	0,604	KJG2	0,643
BOG8	0,672	KJG3	0,609
BOG9	0,803	KJG4	0,593
DSK1	0,651	KJG5	0,743
DSK10	0,560	KJG6	0,649
DSK11	0,695	KJG7	0,694
DSK12	0,786	KJG8	0,722
DSK13	0,698	KJG9	0,744
DSK14	0,715	KKS10	0,723
DSK2	0,592	KKS11	0,684
DSK4	0,760	KKS13	0,728
DSK5	0,724	KKS14	0,534
DSK6	0,657	KKS2	0,709
DSK7	0,766	KKS3	0,702
DSK8	0,556	KKS5	0,508
DSK9	0,594	KKS6	0,627
Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	0,965	KKS7	0,764
KJG1	0,520	KKS8	0,641
KJG10	0,695	KKS9	0,580
		Kepemimpinan	1,019

Kepala Sekolah * Budaya Organisasi	
---	--

Sumber: Hasil perhitungan, 2024.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasil perhitungan nilai *cross loadings* dapat dilihat di tabel berikut

Tabel 3. *Cross Loadings*

Cross Loadings	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Kepsek	Kinerja Guru	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2
BOG1	0,556	0,344	0,398	0,369	0,128	0,103
BOG10	0,538	0,183	0,299	0,289	-0,107	-0,098
BOG11	0,636	0,330	0,560	0,473	-0,016	-0,085
BOG12	0,695	0,466	0,607	0,633	-0,184	-0,297
BOG5	0,628	0,349	0,458	0,431	-0,097	-0,040
BOG6	0,613	0,494	0,485	0,524	0,109	-0,034
BOG7	0,604	0,658	0,564	0,648	0,060	-0,057
BOG8	0,672	0,721	0,635	0,748	0,014	-0,056
BOG9	0,803	0,673	0,769	0,810	-0,032	-0,107
DSK1	0,414	0,651	0,440	0,529	0,261	0,200
DSK10	0,269	0,560	0,302	0,384	0,336	0,290
DSK11	0,684	0,695	0,657	0,722	0,106	0,076
DSK12	0,631	0,786	0,698	0,746	0,108	0,003
DSK13	0,531	0,698	0,494	0,678	0,012	-0,054
DSK14	0,542	0,715	0,570	0,720	-0,122	-0,150
DSK2	0,366	0,592	0,263	0,432	-0,056	-0,038
DSK4	0,813	0,760	0,766	0,834	0,024	-0,055
DSK5	0,661	0,724	0,548	0,715	0,062	0,022
DSK6	0,485	0,657	0,431	0,551	0,109	0,117
DSK7	0,587	0,766	0,642	0,720	0,074	-0,054
DSK8	0,336	0,556	0,361	0,447	-0,046	-0,072
DSK9	0,269	0,594	0,351	0,426	0,246	0,188
Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	-0,022	0,107	0,030	-0,036	1,000	0,849
KJG1	0,469	0,419	0,444	0,520	-0,033	-0,014
KJG10	0,531	0,682	0,536	0,695	-0,022	-0,075
KJG11	0,559	0,737	0,572	0,741	-0,123	-0,170
KJG12	0,626	0,572	0,622	0,679	-0,027	-0,144
KJG13	0,650	0,694	0,595	0,670	0,046	-0,089
KJG14	0,588	0,564	0,517	0,654	-0,189	-0,229
KJG15	0,807	0,744	0,799	0,847	-0,007	-0,073
KJG16	0,655	0,703	0,591	0,730	0,023	-0,002
KJG2	0,557	0,640	0,567	0,643	0,024	-0,058
KJG3	0,472	0,535	0,479	0,609	-0,138	-0,215
KJG4	0,532	0,584	0,578	0,593	-0,040	-0,144
KJG5	0,757	0,629	0,717	0,743	-0,111	-0,237
KJG6	0,638	0,604	0,583	0,649	0,073	0,069
KJG7	0,723	0,554	0,664	0,694	-0,115	-0,225
KJG8	0,684	0,695	0,657	0,722	0,106	0,076
KJG9	0,642	0,786	0,663	0,744	0,069	-0,058

KKS10	0,556	0,506	0,723	0,559	0,148	0,011
KKS11	0,591	0,552	0,684	0,543	0,236	0,079
KKS13	0,492	0,574	0,728	0,634	-0,038	-0,186
KKS14	0,472	0,324	0,534	0,390	0,268	0,161
KKS2	0,650	0,514	0,709	0,619	0,012	-0,081
KKS3	0,693	0,591	0,702	0,701	-0,042	-0,188
KKS5	0,525	0,274	0,508	0,395	0,040	-0,121
KKS6	0,538	0,616	0,627	0,639	0,131	0,024
KKS7	0,634	0,618	0,764	0,699	-0,206	-0,318
KKS8	0,541	0,470	0,641	0,589	-0,063	-0,127
KKS9	0,566	0,467	0,580	0,481	-0,126	-0,118
Kepemimpinan Kepsek * Budaya Organisasi	-0,130	0,029	-0,138	-0,141	0,849	1,000

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

2. Uji Reabilitas

a. *Composite Reliability*

Hasil perhitungan nilai *composite reliability* dapat dilihat hasil perhitungan berikut ini:

Tabel 4. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,862
Disiplin Kerja	0,916
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,893
Kinerja Guru	0,934
Moderating Effect 1	1,000
Moderating Effect 2	1,000

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa semua *composite reliability* diatas 0,70, dengan konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,862, konstruk Disiplin sebesar 0,916, konstruk Kepemimpinan sebesar 0,893, dan konstruk Kinerja sebesar 0,934. Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

b. *Cronbachs Alpha*

Pada SmartPLS 3.3.3 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif yang kedua dapat dilakukan dengan melihat *cronbach's alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachs alpha* > 0,70.

Tabel 5. *Cronbachs Alpha*

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,828
Disiplin Kerja	0,902

Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,868
Kinerja Guru	0,924
Moderating Effect 1	1,000
Moderating Effect 2	1,000

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan hasil output *cronbach's alpha* semua nilai konstruk diatas 0,70 dengan nilai konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,828, konstruk Disiplin sebesar 0,902, konstruk Kepemimpinan sebesar 0,868, dan konstruk Kinerja sebesar 0,924. Jadi disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

3. Evaluasi *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat *R-square* dan *path coefficient*.

a. *R-Square*

Evaluasi model struktural yang pertama dilakukan dengan melihat *R-square* pada PLS Algorithm atau Algoritma yang merupakan uji *goodness-fit* model. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil dari *R-square* dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 6. *R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,963	0,957

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa variabel Kinerja guru SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, memiliki nilai *R-square* sebesar 0,963 atau sebesar 96,30%, sedangkan sisa porsi sebesar 0,037 atau sebesar 3,70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. *Path Coefficient*

Path Coefficient dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk mendapatkan hasil *path coefficients*, pada bootstrapping report pilih *path coefficients*. Hasil dari *path coefficients* dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan serta nilai *T-Statistics* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,559	0,551	0,067	8,375	0,000
Kepemimpinan Kepsek -> Kinerja Guru	0,169	0,182	0,088	2,911	0,027
Moderating Effect 1 -> Kinerja Guru	0,157	0,065	0,073	2,785	0,033
Moderating Effect 2 -> Kinerja Guru	0,145	0,033	0,070	2,636	0,045

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Tabel 7, menunjukkan nilai koefisien parameter dari variabel Disiplin kerja sebesar 0,559 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* $8,375 > 1,676$ (*t-tabel* signifikansi 5% = 1,676) atau

p-value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$). Untuk nilai koefisien parameter dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,169 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $3,444 > 2,911$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,027 < 0,05$). Maka disimpulkan variabel disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan.

Sedangkan nilai koefisien parameter dari variabel Moderasi pertama sebesar 0,157 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $2,785 > 1,676$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,033 < 0,05$). Nilai koefisien parameter dari variabel Moderasi kedua sebesar 0,145 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel $2,636 > 1,676$ (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,045 < 0,05$). Maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru adalah variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistics* yang tertinggi yaitu sebesar 8,375.

Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini memiliki α sebesar 5% = 0,05 maka nilai *t-statistic* yang digunakan adalah *t*-tabel signifikansi 5% = 1,676. Berdasarkan Tabel 4.28 dibawah, merupakan ringkasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 8. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H ₁	Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar	Diterima
H ₃	Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Annida	Diterima
H ₃	Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Annida	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,559 artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru yang ada. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $8,375 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,10$ yang berarti disiplin kerja signifikan terhadap kinerja guru, sehingga disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,1699 yang berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru yang ada. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,911 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,027 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan kepala sekolah signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan.

Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan hubungan variabel moderasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,157, artinya variabel budaya organisasi guru pada SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan memperkuat hubungan disiplin terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,785 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,033 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis pertama (budaya organisasi terhadap produktivitas) maka budaya organisasi dalam hubungan ini disebut *Quasi Moderator* karena pengaruh interaksi pada output pertama dan pengaruh moderasi pada output kedua, keduanya signifikan.

Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel moderasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,145 yang berarti variabel budaya organisasi guru pada SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan memperkuat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,636 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,045 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis kedua (kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas) maka budaya organisasi dalam hubungan ini disebut *Quasi Moderator* karena pengaruh interaksi pada output pertama dan pengaruh moderasi pada output kedua, keduanya signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Daftar Referensi

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2014). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE.
- Arif, H. M. (2020). *Profesi Kependidikan: Pedoman Dan Acuan Guru Mencintai Profesinya*. Insan Cendekia Mandiri.
- Asiah, S. (2017). *Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru*. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 1–14.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. In Zanafa Publishing (Vol. 3). Zanafa Publishing.
- Bandi, B., & Supriyoko, S. (2019). *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru, dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru*. Media Manajemen Pendidikan, 1(3), 42–51.

- Crisci, A., Sepe, E., & Malafronte, P. (2019). *What Influences Teachers' Job Satisfaction and How to Improve, Develop and Reorganize the School Activities Associated with Them*. *Quality & Quantity*, 53(5), 2403–2419. Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 59–68.
- Danim, S. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Alfa Beta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center Academica Publishing Service (Caps).
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). *Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466.
- Manarisip, R., Suot, H., & Sumampouw, J. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Dayatama Cabang Sonder*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(8).
- Martadewi, E., Sudarno, S., & Purwanto, A. J. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 737–748.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sudrajat, N., & Sarino, A. (2017). *Dampak Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 2(2), 227–232.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1440–1448.
- Suzana, H., Pahrudin, A., Patimah, S., Junaidah, J., & Ayu, S. M. (2023). *Learning Organization Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandar Lampung*. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1–16.
- Wahab, & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Ar-Ruzz Media.
- Yohanson, A. K., Hakim, L., & Sari, S. P. (2021). *Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT. KMA Lampung)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(2).