

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada guru di SMA Annida Karang Anyar Lampung Selatan. Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 15 Januari 2024 sampai dengan 08 Februari 2024 sebanyak 37 kuesioner kepada seluruh sampel yaitu guru sebagai pendidik di SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan, dari hasil tersebut seluruh kuesioner telah disebar dengan lengkap dan dapat diolah untuk keperluan penelitian.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil karakteristik demografi responden sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	29	78,38%
Perempuan	8	21,62%
Total	37	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat diketahui responden penelitian ini yaitu guru sebagai pendidik di SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan adalah mayoritas berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 78,38%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 21,62%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	3	8,11%
21-30 tahun	23	62,16%
31-40 tahun	9	24,32%
> 41 tahun	2	5,41%
Total	37	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat sebagian besar responden guru sebagai pendidik di SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan yaitu berusia diantara 21-30 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 62,16%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 24,32%, serta hanya terdapat 2 responden yang berusia diatas 40 tahun, selain itu terdapat 3 responden yang berusia kurang dari 20 tahun, hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah kalangan diusia yang produktif dan dewasa sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1Tahun	0	0,00%
1-3 Tahun	15	40,54%
3-7 Tahun	17	45,95%
> 7 Tahun	5	13,51%
Total	37	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat tidak terdapat responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dan sebagian besar responden yang menjadi guru sebagai pendidik di SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan mempunyai masa kerja 3-7 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95%, sedangkan yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54%, hasil ini memberikan gambaran bahwa responden sebagai guru di SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan, sehingga sudah dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel dalam penelitian ini.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	8	21,62%
Diploma	1	2,70%
S1	24	64,86%
S2	4	10,81%
Total	37	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Tabel 4.4 dapat dilihat responden karyawan yang mempunyai pendidikan SMA sebanyak 8 orang yaitu sebesar 21,62% dan yang mempunyai pendidikan Diploma sebanyak 1 orang yaitu sebesar 2,70% dan Sebagian besar responden sebagai guru di SMA Annida Karang Anyar, Lampung

Selatan mempunyai pendidikan sarjana atau S1 sebanyak 24 orang yaitu sebesar 64,86% sedangkan yang mempunyai pendidikan magister atau S2 sebanyak 4 orang yaitu sebesar 10,81%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan perhitungan berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel disiplin kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja guru mempunyai indikator yang mengacu dari Danim, (2017) serta Sinambela, (2016), yaitu Ketepatan waktu dalam bekerja, Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Tanggungjawab kerja dan Ketaatan pada peraturan sekolah. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja guru pada SMA Annida, Karang Anyar Lampung Selatan.

Tabel 4. 5. Tanggapan Responden mengenai Indikator Ketepatan waktu dalam Bekerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
DSK1	Saya hadir tepat waktu setiap hari jam kerja di sekolah	0	0	1	20	16	0	0	3	80	80	163	4,41
DSK2	Saya hadir di depan kelas tepat waktu	0	0	2	22	13	0	0	6	88	65	159	4,30
DSK3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan	0	0	1	20	16	0	0	3	80	80	163	4,41

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan untuk indikator ketepatan waktu dalam bekerja, dari pernyataan DSK1 “hadir tepat

waktu setiap hari jam kerja di sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 163 dan rata-rata skor sebesar 4,41. Dari pernyataan DSK2 “hadir di depan kelas tepat waktu”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 159 dan rata-rata skor sebesar 4,30. Dari pernyataan DSK3 “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 163 dan rata-rata skor sebesar 4,41. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “ketepatan waktu dalam bekerja” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan profesi keguruannya yang telah dibebankan kepadanya dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam menjalankan sebuah aktifitas guru harus mematuhi ketetapan atau peraturan yang berlaku dan yang sudah ditetapkan, seperti ketepatan waktu dalam bekerja.

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden mengenai Indikator Memanfaatkan Sarana dan prasarana Sekolah

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
DSK4	Saya memanfaatkan komputer yang ada di kantor sesuai dengan semestinya	0	0	7	18	12	0	0	21	72	60	153	4,14
DSK5	Saya menggunakan media gambar yang terdapat di ruang kelas dengan optimal	0	0	4	24	9	0	0	12	96	45	153	4,14
DSK6	Saya memanfaatkan halaman sekolah untuk proses pembelajaran	0	0	5	21	11	0	0	15	84	55	154	4,16

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah, dari pernyataan DSK4 “memanfaatkan komputer yang ada di kantor sesuai dengan semestinya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 153 dan rata-rata skor sebesar 4,14. Dari pernyataan DSK5 “menggunakan media gambar yang

terdapat di ruang kelas dengan optimal”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 153 dan rata-rata skor sebesar 4,14. Dari pernyataan DSK6 “memanfaatkan halaman sekolah untuk proses pembelajaran”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan guru diwajibkan sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan semangat.

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden mengenai Indikator Menghasilkan pekerjaan yang Memuaskan

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
DSK7	Saya menyelesaikan proses pembelajaran sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya	0	0	8	22	7	0	0	24	88	35	147	3,97
DSK8	Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan administrasi kelas sehingga tidak akan terjadi kesalahan	0	0	1	23	13	0	0	3	92	65	160	4,32
DSK9	Saat mengajar, saya melakukan dengan seluruh curahan pikiran agar mendapatkan hasil terbaik	0	0	2	17	18	0	0	6	68	90	164	4,43

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dari pernyataan DSK7 “menyelesaikan proses pembelajaran sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 147 dan rata-rata skor sebesar 3,97. Dari pernyataan DSK8 “teliti dan cermat dalam menyelesaikan administrasi kelas”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 160 dan rata-rata skor sebesar 4,32. Dari pernyataan DSK9 “melakukan dengan seluruh curahan

pikiran agar mendapatkan hasil terbaik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 164 dan rata-rata skor sebesar 4,43. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan pada pondok SMA Annida yang difokuskan sebagai pusat pengembangan pendidikan keimanan dan taqwa (Imtaq), pusat pengembangan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) agar dapat membentuk anak-anak bangsa yang paham akan ilmu agama Islam secara keseluruhan, membentuk karakter muslim yang unggul, berbudaya, beretika, dan Islami.

Tabel 4. 8. Tanggapan Responden mengenai Indikator Tanggungjawab kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
DSK10	Saya menata dan meletakkan kembali KIT sains pada tempatnya setelah digunakan	0	0	2	21	14	0	0	6	84	70	160	4,32
DSK11	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh dan diselesaikan dengan baik.	0	0	5	19	13	0	0	15	76	65	156	4,22
DSK12	Saya bertanggungjawab atas tugas dari kepala sekolah	0	0	8	21	8	0	0	24	84	40	148	4,00

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Tanggungjawab kerja, dari pernyataan DSK10 “menata dan meletakkan kembali KIT sains pada tempatnya setelah digunakan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 160 dan rata-rata skor sebesar 4,32. Dari pernyataan DSK11 “mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh dan diselesaikan dengan baik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 156 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dari pernyataan DSK12 “bertanggungjawab atas tugas dari kepala sekolah”. Dapat diketahui bahwa

sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 148 dan rata-rata skor sebesar 4. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Tanggungjawab kerja” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan guru sebagai pendidik yang juga sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan.

Tabel 4. 9. Tanggapan Responden mengenai Indikator Ketaatan pada peraturan Sekolah

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
DSK13	Saya membuat RPP untuk semua pembelajaran yang akan saya laksanakan	0	0	5	21	11	0	0	15	84	55	154	4,16
DSK14	Melaksanakan instruksi dan perintah atasan dengan ketaatan serta kesetiaan dalam menyelesaikannya	0	1	3	24	9	0	1	9	96	45	151	4,08
DSK15	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan	0	0	9	22	6	0	0	27	88	30	145	3,92

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Ketaatan pada peraturan sekolah, dari pernyataan DSK13 “membuat RPP untuk semua pembelajaran yang akan saya laksanakan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan DSK14 “Melaksanakan instruksi dan perintah atasan dengan ketaatan serta kesetiaan dalam menyelesaikannya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 151 dan rata-rata skor sebesar 4,08. Dari pernyataan DSK15 “mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 145 dan rata-rata skor sebesar 3,92. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Ketaatan pada peraturan sekolah” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan guru sebagai pendidik yang juga

sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini mempunyai indikator yang mengacu dari (Asiah, 2017) yaitu Kemampuan teknis, Kemampuan manusiawi, dan Keterampilan konseptual. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Annida Karang Anyar, Lampung Selatan.

Tabel 4. 10. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan Tekhnis

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KKS1	Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kegiatan Anggaran sekolah	0	0	7	26	4	0	0	21	104	20	145	3,92
KKS2	Kepala sekolah memiliki ketanggapan dalam menyelesaikan masalah di sekolah	0	0	5	25	7	0	0	15	100	35	150	4,05
KKS3	Kepala sekolah dapat mempertanggungjawabkan pemecahan masalah yang ditempuh	0	0	2	26	9	0	0	6	104	45	155	4,19
KKS4	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap program semester di sekolah	0	0	2	25	10	0	0	6	100	50	156	4,22
KKS5	Kepala sekolah melakukan tindak lanjut dari hasil pengawasan untuk pengawasan berikutnya	0	0	4	22	11	0	0	12	88	55	155	4,19

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Untuk indikator Kemampuan teknis, dari

pernyataan KKS1 “Kepala sekolah mampu menyusun Rencana Kegiatan Anggaran sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 145 dan rata-rata skor sebesar 3,92. Dari pernyataan KKS2 “Kepala sekolah memiliki ketanggapan dalam menyelesaikan masalah di sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 150 dan rata-rata skor sebesar 4,05. Dari pernyataan KKS3 “Kepala sekolah dapat mempertanggungjawabkan pemecahan masalah yang ditempuh”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan KKS3 “Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap program semester di sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 156 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dari pernyataan KKS5 “Kepala sekolah melakukan tindak lanjut dari hasil pengawasan untuk pengawasan berikutnya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19.

Tabel 4. 11. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan Manusiawi

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KKS6	Kepala sekolah mampu memanfaatkan waktu untuk bercengkrama dengan guru	0	0	4	23	10	0	0	12	92	50	154	4,16
KKS7	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai kemajuan sekolah	0	0	4	21	12	0	0	12	84	60	156	4,22
KKS8	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap agar tepat waktu dalam mengajar	0	0	2	28	7	0	0	6	112	35	153	4,14
KKS9	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran	0	0	2	24	11	0	0	6	96	55	157	4,24
KKS10	Kepala sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat	0	0	5	20	12	0	0	15	80	60	155	4,19

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Kemampuan manusiawi, dari pernyataan KKS6 “Kepala sekolah mampu memanfaatkan waktu untuk bercengkrama dengan guru”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan KKS7 “Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai kemajuan sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 156 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dari pernyataan KKS8 “Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap agar tepat waktu dalam mengajar”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 153 dan rata-rata skor sebesar 4,18. Dari pernyataan KKS9 “Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 157 dan rata-rata skor sebesar 4,24. Dari pernyataan KKS10 “Kepala sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,19.

Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator Kemampuan manusiawi yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok, mayoritas responden memilih setuju dan sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa perilaku dari sebagian besar responden yang merupakan guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMA Annida, Karang Anyar Lampung Selatan, dengan demikian hasil ini memberikan kesimpulan dari di SMA Annida, Karang Anyar Lampung Selatan yang menjadi objek penelitian persepsi responden sebagaimana table diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variable kepemimpinan kepala sekolah khususnya indikator kemampuan manusiawi mempunyai penilaian berkategori sangat Baik, karena variabel

ini mempunyai penilaian dengan rata-rata jawaban responden bernilai lebih besar dari 4.

Tabel 4. 12. Tanggapan Responden mengenai Indikator Keterampilan konseptual

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KKS11	Kepala sekolah mampu melaksanakan kegiatan pemeliharaan sarana prasarana sekolah	0	0	3	26	8	0	0	9	104	40	153	4,14
KKS12	Kepala sekolah mampu mengatur penyimpanan peralatan sekolah secara baik	0	0	3	24	10	0	0	9	96	50	155	4,19
KKS13	Kepala sekolah melakukan evaluasi belajar dalam satu semester	0	0	4	23	10	0	0	12	92	50	154	4,16
KKS14	Kepala sekolah melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi program di sekolah	0	0	2	27	8	0	0	6	108	40	154	4,16

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Keterampilan konseptual, dari pernyataan KKS11 “Kepala sekolah mampu melaksanakan kegiatan pemeliharaan sarana prasarana sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 153 dan rata-rata skor sebesar 4,14. Dari pernyataan KKS12 “Kepala sekolah mampu mengatur penyimpanan peralatan sekolah secara baik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan KKS13 “Kepala sekolah melakukan evaluasi belajar dalam satu semester”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan KKS14 “Kepala sekolah melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi program di sekolah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator Keterampilan konseptual lebih banyak responden

memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden sebagai guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMA Annida, Karang Anyar Lampung Selatan.

3. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai indikator yang mengacu dari penelitian Crisci et al., (2019) serta Sudrajat & Sarino, (2017) yaitu: Tanggung jawab kerja, Hubungan antar personil di sekolah, dan Dukungan kerja. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan budaya organisasi pada SMA Annida, Karang Anyar Lampung Selatan.

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden mengenai Indikator Tanggung jawab kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
BOG1	Saya di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	0	27	10	0	0	0	108	50	158	4,27
BOG2	Saya di berikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan masalah	0	0	6	21	10	0	0	18	84	50	152	4,11
BOG3	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa	0	0	5	20	12	0	0	15	80	60	155	4,19
BOG4	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin membina peserta didik yang mengalami masalah belajar	0	0	4	23	10	0	0	12	92	50	154	4,16

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan respoden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan untuk indikator Tanggung jawab kerja, dari pernyataan BOG1 “di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 158 dan rata-rata skor sebesar 4,27. Dari pernyataan BOG2

“di berikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan masalah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 152 dan rata-rata skor sebesar 4,11. Dari pernyataan BOG3 “menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan BOG4 “selalu berusaha semaksimal mungkin membina peserta didik yang mengalami masalah”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16.

Tabel 4. 14. Tanggapan Responden mengenai Indikator Hubungan antar Personil

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
BOG5	Saya selalu terbuka dalam masalah pekerjaan	0	0	3	18	16	0	0	9	72	80	161	4,35
BOG6	Saya sangat mendukung guru lain ke arah yang lebih baik	0	0	4	26	7	0	0	12	104	35	151	4,08
BOG7	Saya selalu menunjukkan sikap tenggang rasa	0	0	8	23	6	0	0	24	92	30	146	3,95
BOG8	Saya dan guru-guru berkunjung bila ada guru lain yang sakit	0	0	7	23	7	0	0	21	92	35	148	4,00

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Hubungan antar personil di sekolah, dari pernyataan BOG5 “selalu terbuka dalam masalah pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 161 dan rata-rata skor sebesar 4,35. Dari pernyataan BOG6 “sangat mendukung guru lain ke arah yang lebih baik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 151 dan rata-rata skor sebesar 4,08. Dari pernyataan BOG7 “selalu menunjukkan sikap tenggang rasa”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 146 dan rata-rata skor sebesar 3,95. Dari pernyataan BOG8 “Saya dan guru-guru berkunjung bila ada guru lain yang sakit”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 148 dan rata-rata skor

sebesar 4. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Hubungan antar personil di sekolah” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan keseluruhan guru di SMA Annida aspek agama sangat diutamakan sehingga keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru menjadi utama di sekolah ini.

Tabel 4. 15. Tanggapan Responden mengenai Indikator Dukungan kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
BOG9	Kepala Sekolah percaya kepada guru untuk melaksanakan tugasnya	0	0	6	20	11	0	0	18	80	55	153	4,14
BOG10	Terdapat rasa saling percaya antar guru dalam Sekolah ini	0	0	2	26	9	0	0	6	104	45	155	4,19
BOG11	Saya merasa didukung oleh guru lain dan kepala Sekolah dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok	0	0	4	18	15	0	0	12	72	75	159	4,30
BOG12	Saya selalu Semangat membantu rekan kerja	0	0	5	23	9	0	0	15	92	45	152	4,11

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Dukungan kerja, dari pernyataan BOG9 “Kepala Sekolah percaya kepada guru untuk melaksanakan tugasnya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 153 dan rata-rata skor sebesar 4,14. Dari pernyataan BOG10 “Terdapat rasa saling percaya antar guru dalam Sekolah ini”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan BOG11 “merasa didukung oleh guru lain dan kepala Sekolah dalam memperbaiki kinerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 159 dan rata-rata skor sebesar 4,30. Dari pernyataan BOG12 “selalu Semangat membantu rekan kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 152 dan rata-rata skor sebesar 4,11. Dengan ini dapat disimpulkan

pada indikator “Dukungan kerja” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa pada pondok SMA Annida mempunyai suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini mempunyai enam indikator yang mengacu dari Wahab & Umiarso, (2011) dalam Martadewi et al., (2023) yaitu, Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas-tugas kepada anak, Kemampuan mengelola kelas dan Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan Kinerja guru pada SMA Annida.

Tabel 4. 16. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG1	Saya selalu membuat perencanaan pengajaran sebelum mengajar	0	0	6	19	12	0	0	18	76	60	154	4,16
KJG2	Saya selalu menyediakan perangkat pembelajaran sebelum mengajar	0	0	9	21	7	0	0	27	84	35	146	3,95

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar”, dari pernyataan KJG1 “selalu membuat perencanaan pengajaran sebelum mengajar”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan KJG2 “selalu menyediakan perangkat pembelajaran sebelum mengajar”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar

responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 146 dan rata-rata skor sebesar 3,15. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa guru pada SMA Annida mempunyai persiapan yang baik dalam mengajar.

Tabel 4. 17. Tanggapan Responden mengenai Indikator Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG3	Saya menguasai materi sebelum mengajarkannya	0	0	8	21	8	0	0	24	84	40	148	4,00
KJG4	Saya belajar terlebih dahulu sebelum memberikan materi	0	0	7	15	15	0	0	21	60	75	156	4,22
KJG5	Saya menjelaskan materi pembelajaran dengan baik	0	0	5	20	12	0	0	15	80	60	155	4,19

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak”, dari pernyataan KJG3 “menguasai materi sebelum mengajarkannya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 148 dan rata-rata skor sebesar 4. Dari pernyataan KJG4 “belajar terlebih dahulu sebelum memberikan materi”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 156 dan rata-rata skor sebesar 3,22. Dari pernyataan KJG5 “menjelaskan materi pembelajaran dengan baik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa guru pada SMA Annida mempunyai penguasaan bahan dan materi yang akan diajarkan pada siswa.

Tabel 4. 18. Tanggapan Responden mengenai Indikator Penguasaan metode dan strategi Mengajar

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG6	Saya menguasai metode pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan mengajar	0	0	5	21	11	0	0	15	84	55	154	4,16
KJG7	Saya mempelajari berbagai metode dan strategi pembelajaran	0	0	5	20	12	0	0	15	80	60	155	4,19
KJG8	Saya menerapkan metode atau strategi pembelajaran yang bervariasi dalam kegiatan mengajar	0	0	5	19	13	0	0	15	76	65	156	4,22

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Penguasaan metode dan strategi mengajar”, dari pernyataan KJG6 “menguasai metode pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan mengajar”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan KJG7 “mempelajari berbagai metode dan strategi pembelajaran”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan KJG8 “menerapkan metode atau strategi pembelajaran yang bervariasi dalam kegiatan mengajar”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 156 dan rata-rata skor sebesar 4,22. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Penguasaan metode dan strategi mengajar” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa pentingnya Penguasaan metode dan strategi mengajar, dan ini bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, dan setiap

guru diharapkan memiliki pemahaman yang kuat tentang strategi pembelajaran yang akan mereka gunakan.

Tabel 4. 19. Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemberian tugas-tugas

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG9	Saya memberikan pengajaran terlebih dahulu sebelum memberikan tugas	0	0	8	19	10	0	0	24	76	50	150	4,05
KJG10	Saya memberikan tugas mengulang kembali materi kepada siswa yang belum memahami tugas dengan baik	0	0	5	20	12	0	0	15	80	60	155	4,19
KJG11	Saya memberikan tugas sesuai dengan materi yang telah diajarkan	0	1	3	23	10	0	1	9	92	50	152	4,11

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Pemberian tugas-tugas”, dari pernyataan KJG9 “memberikan pengajaran terlebih dahulu sebelum memberikan tugas”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 150 dan rata-rata skor sebesar 4,05. Dari pernyataan KJG10 “memberikan tugas mengulang kembali materi kepada siswa yang belum memahami tugas dengan baik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 155 dan rata-rata skor sebesar 4,19. Dari pernyataan KJG11 “memberikan tugas sesuai dengan materi yang telah diajarkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 152 dan rata-rata skor sebesar 4,11. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Pemberian tugas-tugas” lebih banyak responden memilih sangat setuju. Memberikan tugas kepada siswa membantu mereka memperdalam pemahaman mereka tentang pelajaran di sekolah. Tugas ini dapat melibatkan latihan dalam bentuk soal-soal, penulisan esai, riset kecil, atau proyek kreatif yang relevan dengan mata pelajaran tertentu.

Tabel 4. 20. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan mengelola Kelas

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG12	Saya mampu mengelola kelas disaat pembelajaran berlangsung	0	0	8	19	10	0	0	24	76	50	150	4,05
KJG13	Saya mampu mengatasi keributan didalam kelas	0	0	9	18	10	0	0	27	72	50	149	4,03

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Kemampuan mengelola kelas”, dari pernyataan KJG12 “mampu mengelola kelas disaat pembelajaran berlangsung”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 150 dan rata-rata skor sebesar 4,05. Dari pernyataan KJG13 “mampu mengatasi keributan didalam kelas”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 149 dan rata-rata skor sebesar 4,03. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Kemampuan mengelola kelas” lebih banyak responden memilih sangat setuju, pengelolaan kelas adalah rencana yang mencakup aturan/panduan yang membantu siswa memahami, mengikuti, dan bertanggung jawab atas perilaku mereka sendiri.

Tabel 4. 21. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan melakukan penilaian dan Evaluasi

NO	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Total	rerata
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
KJG14	memberikan penilaian secara objektif terhadap siswa	0	0	6	30	1	0	0	18	120	5	143	3,86
KJG15	Saya melakukan penilaian dan evaluasi setiap hasil belajar siswa	0	0	7	17	13	0	0	21	68	65	154	4,16
KJG16	Saya memberikan evaluasi atas pemahaman siswa	0	0	4	23	10	0	0	12	92	50	154	4,16

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

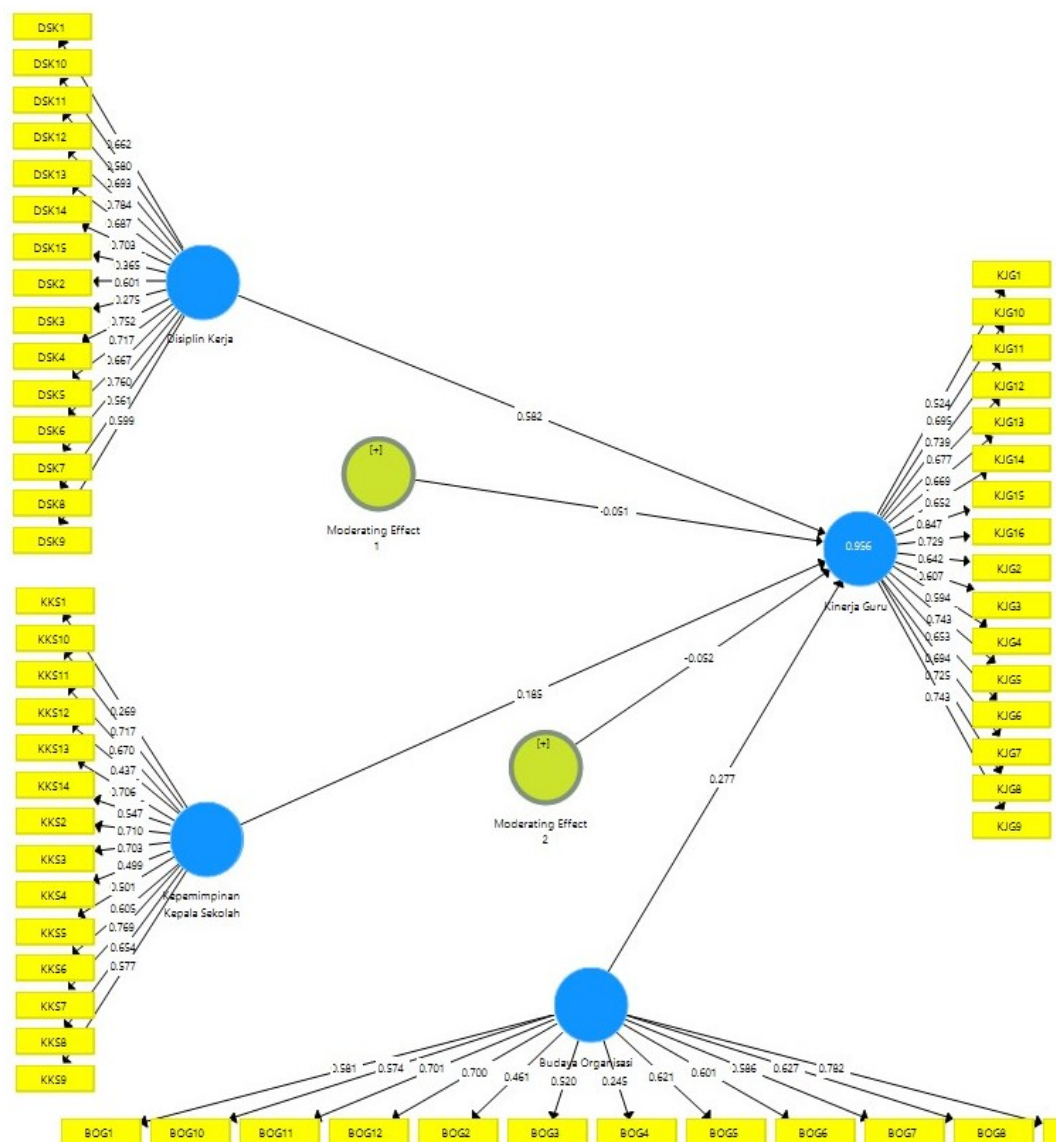
Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi”, dari pernyataan KJG14 “memberikan penilaian secara objektif terhadap siswa”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 143 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dari pernyataan KJG15 “melakukan melakukan penilaian dan evaluasi setiap hasil belajar siswa”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dari pernyataan KJG16 “memberikan evaluasi atas pemahaman siswa”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 154 dan rata-rata skor sebesar 4,16. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi” lebih banyak responden memilih sangat setuju, Penilaian dan evaluasi pembelajaran merupakan aspek penting dalam dunia pendidikan. Melalui penilaian yang tepat dan evaluasi yang komprehensif, guru dapat mengukur pencapaian siswa dan mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu diperbaiki dalam proses pembelajaran.

1.2 Hasil *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Guru di SMA Annida Karang Anyar, 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.

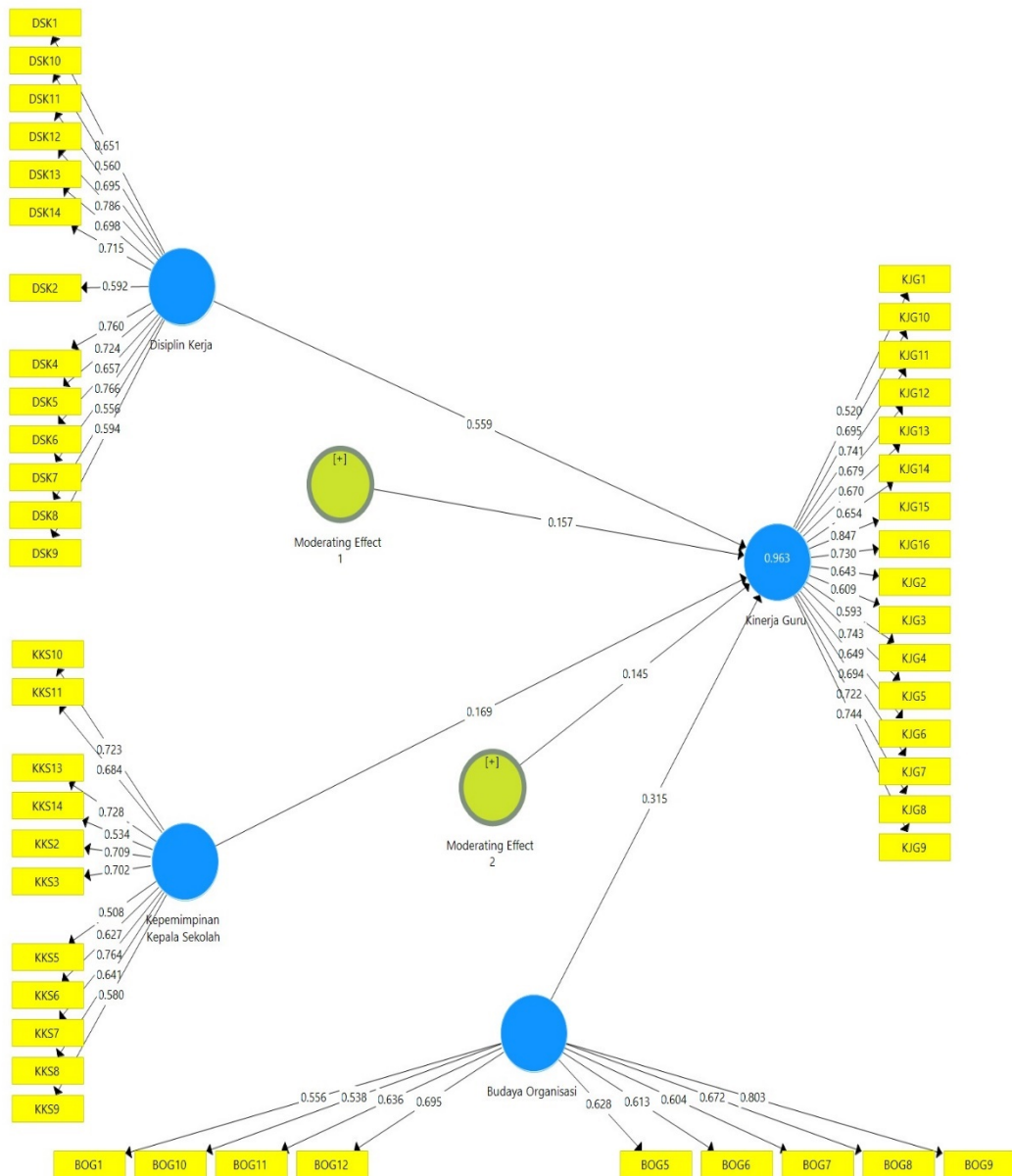
4.2.1 Hasil Model Struktural

Hasil dari model struktural digunakan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas. Indikator dapat dikatakan valid jika nilainya lebih dari 0,70, namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berikut hasil model struktural:



Gambar 4. 1. Pengukuran Model Struktural Pertama
Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa ada *loading factor* yang di bawah 0,5 sehingga perlu ada yang dieliminasi yaitu konstruk DSK15, DSK3, KKS1, KKS4, KKS12, BOG2, BOG3 dan BOG4. Model analisis struktural akhir setelah dilakukan pengolahan kembali dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Gambar 4. 2.Pengukuran Model Struktural Akhir
Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, setelah beberapa konstruk dielimenasi menunjukkan bahwa semua nilai algoritma memenuhi *convergent validity* karena semua nilai diatas 0,50 yang berarti pernyataan pada seluruh kesioner tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Evaluasi *Outer Model*

Outer model dievaluasi dengan cara melihat nilai validitas dan reliabilitas pengukuran dari model tersebut. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*. Berikut adalah hasil dari outer model:

4.2.2.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Suatu indikator dapat dikatakan memuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loadings diatas 0,70 namun nilai 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berikut adalah nilai outer loadings dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini:

Tabel 4. 22. *Outer Loadings*

BOG1	0,556	DSK5	0,724
BOG10	0,538	DSK6	0,657
BOG11	0,636	DSK7	0,766
BOG12	0,695	DSK8	0,556
BOG5	0,628	DSK9	0,594
BOG6	0,613	Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	0,965
BOG7	0,604	KJG1	0,520
BOG8	0,672	KJG10	0,695
BOG9	0,803	KJG11	0,741
DSK1	0,651	KJG12	0,679
DSK10	0,560	KJG13	0,670
DSK11	0,695	KJG14	0,654
DSK12	0,786	KJG15	0,847
DSK13	0,698	KJG16	0,730
DSK14	0,715	KJG2	0,643
DSK2	0,592	KJG3	0,609
DSK4	0,760	KJG4	0,593

KJG5	0,743	KKS2	0,709
KJG6	0,649	KKS3	0,702
KJG7	0,694	KKS5	0,508
KJG8	0,722	KKS6	0,627
KJG9	0,744	KKS7	0,764
KKS10	0,723	KKS8	0,641
KKS11	0,684	KKS9	0,580
KKS13	0,728	Kepemimpinan Kepala Sekolah * Budaya Organisasi	1,019
KKS14	0,534		

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.22, menunjukkan bahwa masing-masing indikator penelitian sudah memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,70. Namun nilai *outer loadings* antara 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Setelah uji *convergent validity*, selanjutnya dapat dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat diuji dengan menilai nilai pada *cross loadings* dan *fornell larcker criterium* dengan syarat konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai konstruk lainnya.

a. *Fornell – Lacker Criterium*

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menilainya adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap kostruknya dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 4. 23. *Fornell-Lacker Criterium*

Fornell-Larcker Criterion	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	0,943			
Disiplin Kerja	0,788	0,978		
Kepemimpinan Kepala	0,864	0,777	0,959	

Sekolah				
Kinerja Guru	0,908	0,931	0,880	0,987

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa akar AVE konstruk Produktivitas sebesar 0,987 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Produktivitas dengan konstruk lainnya. Hal ini juga berlaku untuk yang lainnya, yaitu akar AVE konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,943 lebih tinggi daripada korelasi antara Budaya Organisasi dan lainnya begitupun dengan akar AVE Konstruk Disiplin sebesar 0,978 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk disiplin dan lainnya, untuk akar AVE Konstruk Kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,959 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Kepemimpinan kepala sekolah dan lainnya. Dengan demikian syarat discriminant validity telah terpenuhi.

b. *Cross Loadings*

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *cross loadings*, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya memiliki nilai terbesar pada variabel yang dibentuknya dari pada variabel lainnya.

Tabel 4. 24. *Cross Loadings*

Cross Loadings	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	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 Kepala Sekolah * Budaya Organisasi	-0,130	0,029	-0,138	-0,141	0,849	1,000

Sumber: Lampiran 4, 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.

4.2.2.3 Reliabilitas Indikator Konstruk

Untuk uji reliabilitas indikator refleksif dengan program dengan SmartPLS 3.3.3 dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. *Composite Reliability*

Pada SmartPLS 3.3.3 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk indikator, hal yang pertama yang dapat dilakukan adalah dengan menilai *composite reliability* pada PLS Algorithm atau Algoritma. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *composite reliability* jika nilai *composite reliability* $> 0,70$. Hasil dari *composite reliability* dapat dilihat hasil perhitungan berikut ini:

Tabel 4. 25. *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: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, 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. Sehingga 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 refleksif yang kedua dapat dilakukan dengan melihat *cronbach's alpha*. *Cronbachs Alpha* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachs alpha* > 0,70.

Tabel 4. 26. *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: Lampiran 4, 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 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.3 Evaluasi *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat *R-square* dan *path coefficient*. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan *path coefficient* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

4.2.3.1 *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 4. 27. *R-square*

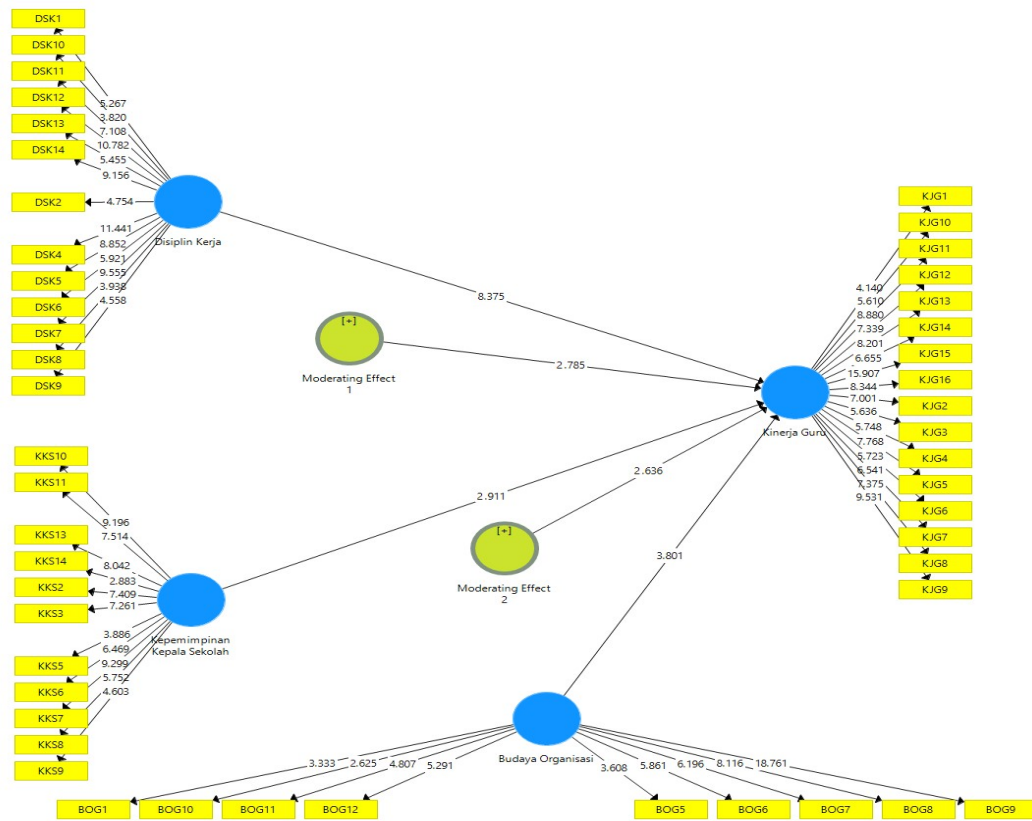
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,963	0,957

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.27 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.

4.2.3.2 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 *T-Statistics* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 3. Nilai T-Statistics Inner Model
Sumber: Lampiran 4, 2024.

Sedangkan Hasil dari path coefficients dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan serta nilai T-Statistics yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 28. 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 Kepala Sekolah -> 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: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.28, menunjukkan bahwa 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

alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan.

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 alpha ($0,027 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel 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 alpha ($0,033 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis pertama (disiplin terhadap kinerja guru) maka budaya organisasi dalam hubungan ini disebut **Quasi Moderator** karena pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua, keduanya signifikan.

Sedangkan 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 alpha ($0,045 < 0,05$). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis pertama (kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru) maka budaya organisasi dalam hubungan ini disebut **Quasi Moderator** karena pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua, keduanya signifikan.

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.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

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

Tabel 4. 29. 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.

1.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan terhadap 37 guru yang bekerja sebagai pendidik 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. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,559 yang berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja guru yang ada pada SMA Annida 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 dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan.

Menurut Prasetyo & Hartati, (2023) Disiplin sangat berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Jadi, guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh sekolah. Sebaliknya, guru yang tidak disiplin adalah guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah. Peraturan yang dibuat oleh sekolah pada umumnya memberikan pengarahan kepada guru untuk tetap bersikap sesuai dengan tugas dan fungsinya, seperti datang ke sekolah tepat waktu, peraturan berseragam, peraturan bertata karma, peraturan mengajar, dan sebagainya. Disiplin membuat guru lebih profesional, belajar untuk menghargai diri sendiri dan menghargai orang lain, serta guru dapat meningkatkan kualitas sekolah. Dengan pembiasaan menerapkan disiplin sejak dini diharapkan guru dapat menjadi pribadi yang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, serta dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mewujudkan tujuan sekolah.

Disiplin kerja guru yang baik dapat mempercepat tujuan pendidikan, sebaliknya disiplin kerja guru yang kurang baik dapat memperlambat dan menghalangi tujuan pendidikan. Guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Martadewi et al., (2023) yang memberikan bukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai disiplin

kerja guru yang ada pada SMA Annida maka semakin tinggi kinerja guru yang ada.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,1699 yang berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja guru yang ada pada SMA Annida 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.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah SMA Annida, Karang Anyar, Lampung Selatan akan meningkatkan kinerja guru, hasil ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Susanti et al., (2021) yang membuktikan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah seperti pendekatan perilaku yang lebih berorientasi pada bawahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mukhtar & UA, (2020) bahwa seorang pemimpin harus berada di tengah-tengah pengikutnya, sehingga mereka lebih nyaman untuk melakukan pekerjaan, dan selalu hadir bagi pengikut yang menghadapi masalah. Dan Gary Yukl dalam Hasibuan, (2016) yang menjelaskan mengenai pendekatan perilaku kepemimpinan berorientasi pada bawahan bahwa seorang pemimpin efektif lebih penuh perhatian dan membantu bawahannya serta berusaha untuk memahami permasalahan yang terjadi pada bawahannya.

Kepala sekolah yakni pemimpin yang harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil akan mempengaruhi partisipasi

bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, dengan memberikan masukan serta arahan, melatih serta membimbing dan memberikan umpan balik.

4.3.3 Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel moderasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,157 yang berarti 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.

4.3.4 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.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi karyawan dalam bekerja sama akan menjadi pendorong guru ataupun staff lainnya dalam sekolah melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pada akhirnya akan mendukung kinerja guru dan menciptakan lingkungan yang diinginkan. Budaya organisasi yang diterapkan di SMA Annida bukan hanya untuk meningkatkan komitmen saja namun membidik hal lain untuk ditingkatkan yaitu membentuk guru profesional. Tujuan utama dari profesionalisme guru adalah untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa-siswa mereka. Seorang guru yang profesional memiliki pengetahuan yang mendalam dan terus-menerus mengembangkan diri untuk memastikan bahwa mereka memberikan pembelajaran yang relevan dan efektif. Mereka juga mampu menghadirkan suasana belajar yang menyenangkan dan interaktif sehingga siswa dapat memaksimalkan potensi mereka, dan pada akhirnya tujuan Pendidikan akan tercapai.

