

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa karena pendidikan memegang peranan penting dalam upaya pembangunan suatu bangsa dan negara dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, dibutuhkan pendidikan yang berkualitas agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sehingga pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

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 (Suzana et al., 2023).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan adalah guru. Guru memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kualitas anak didik. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah

maupun mutunya (Wardany, 2020). 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 yang dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 1. 1. Data Latar Pendidikan dan Jumlah Guru SMA ANNIDA

No	Pendidikan	Jumlah
1	Doctor /S3	0
2	Magister / S2	7
3	Sarjana / S1	20
4	SLTA	10
JUMLAH		37

Sumber : (Hasil Observasi, 2024)

Tugas guru yang utama ialah mengajar dan mendidik murid, di dalam kelas maupun di luar kelas, maka dari itu, seorang guru mempunyai tugas yang sangat mulia, yaitu guru sebagai pendidik, guru sabagai pengajar, guru sebagai pejuang akademik, guru sebagai duta ilmu pengetahuan dan guru sebagai pencerdas bangsa, menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, serta mengembangkan sikap. Pengetahuan dan teknologi selalu berkembang, bahkan sangat cepat. Guru harus memahami perkembangan pengetahuan dan teknologi itu dengan belajar dari beragam media yang tersedia di lingkungannya, sehingga kemampuannya berkembang sesuai tuntunan zaman (Cahyaningrum, 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 (Arif, 2020). Dengan demikian,

salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan yakni kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu (Mardalena et al., 2020).

Selain itu, kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Lustriningsih, 2021). Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan setiap peserta didik. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Artinya, apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Sebagai pendidik, guru memiliki komitmen yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Komitmen ini meliputi tanggung jawab terhadap siswa, rekan kerja, serta tata kelola dan manajemen sekolah secara keseluruhan. Namun fakta yang di dapat dari hasil pengamatan peneliti pada SMA Annida diperoleh suatu kenyataan bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang peneliti temukan di lapangan antara lain (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada menggunakan budaya copy paste; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran; (4) berdasarkan data laporan waka kurikulum penilaian pembelajaran dan administrasi guru kelas belum tersusun secara lengkap (Peneliti, 2024).

Tabel 1. 2. Data Standar Penilaian Kinerja di SMA Annida

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1	Pedagogik	1. Menyusun RPP 2. Menguasai karakteristik pendidikan 3. Kegiatan Pembelajaran yang mendidik 4. Komunikasi dengan peserta didik 5. Pengembangan potensi peserta didik 6. Penilaian dan evaluasi	30%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
2.	Kepribadian	1. Bertidak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. 2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan 3. Etos kerja tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.	20%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
3.	Sosial	1. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik orang tua peserta dan masyarakat 2. Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	20%	1.100-91 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
4.	Professional	1. Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung 2. Mengembangkan profesional melalui kompetensi	30%	1.100-91 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang

Sumber : (Hasil Observasi, 2024)

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, professional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMA Annida Karang Anyar pada tahun 2023, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja guru SMA Annida Karang Anyar.

Tabel 1. 3. Data Kinerja Guru SMA Annida Karang Anyar

No	Kompetensi	Nilai yang Diharapkan	Nilai yang dicapai	Jumlah Guru	Range
	<b>A. Pedagogik</b>				
1.	Pengembangan kurikulum	91-100	65	8	Cukup
2.	Menguasai karakteristik Pendidik	91-100	78	7	Baik
3.	Kegiatan pembelajaran yang Mendidik	91-100	65	7	Cukup
4.	Komunikasi dengan peserta Didik	91-100	85	5	Baik
5.	Pengembangan potensi peserta didik	91-100	65	6	Cukup
6.	Penilaian dan evaluasi	91-100	70	4	Cukup
	<b>Jumlah</b>			<b>37</b>	

Sumber : Hasil Dokumentasi, SMA Annida, 2024.

Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa penilaian kinerja guru yang sudah sesuai dengan standar penilaian kinerja guru. Adapun penilaian tersebut meliputi pendagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dari hasil data penilaian kinerja tersebut menunjukkan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 37 orang pada periode 2023. Dari masing-masing kompetensi serta indicator yang ada di dalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensi yang memiliki kriteria nilai cukup yaitu kompetensi pendagogik 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. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi SMA Annida Karang Anyar.

Permasalahan lain yang peneliti temukan adalah: pertama, melemahnya peran guru dalam mengantarkan peserta didiknya untuk mencapai prestasi dalam acara-acara tertentu. Kedua adalah kinerja guru yang belum menunjukkan kompetensi profesionalisme seorang pendidik, hal ini terlihat dari kedisiplinan guru-guru yang sering meninggalkan jam pelajaran dengan alasan tertentu, misalnya mengerjakan tugas tambahan bukan tugas pokok atau utama sebagai guru. Menurut Idris, (2018) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Selain itu, rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian, (2016), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: budaya organisasi, kepemimpinan disiplin kerja, gaji dan faktor-faktor lainnya.

Artinya, salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Martadewi et al., (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan keberhasilan

guru mengajar. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Manarisip et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin (Hamid & Natsir, 2023). Artinya, disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan maupun tidak.

Disiplin menunjukkan 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 (Yohanson et al., 2021).

Ada beberapa hal yang menyebabkan guru tidak disiplin diantaranya adanya kesempatan melakukan indisipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap guru, melihat contoh yang tidak baik, atasan yang tidak mau menegur, guru yang menganggap disiplin

sebagai siksaan, moral kerja yang rendah dan guru yang tidak menyukai pekerjaannya.

Seharusnya para guru mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula keuntungan yang berguna, baik bagi lembaga maupun diri karyawan maupun guru itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, lembaga pendidikan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik maka lembaga maupun perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya, jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan data absensi yang berhubungan dengan kinerja guru pada SMA Annida.

Tabel 1. 4. Data Absensi Guru SMA Annida, Jan-Agustus2023

No	Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Guru Absen	Presentase Absensi (%)	Jumlah Guru Terlambat	Presentase keterlambatan (%)
1	Januari	37	7	18%	6	16%
2	Februari	37	10	27%	8	21%
3	Maret	37	8	21%	11	29%
4	April	37	6	16%	9	24%
5	Mei	37	8	21%	7	18%
6	Juni	37	9	24%	8	21%
7	Juli	37	6	16%	7	18%
8	Agustus	37	9	24%	10	27%

Sumber : Hasil Dokumentasi, SMA Annida, 2024.

Dari Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa pada Bulan Januari 2023 hingga Agustus 2023 tingkat ketidak hadiran dan keterlambatan guuru tinggi. Tingkat ketidak

hadiran dan keterlambatan tinggi adalah ciri-ciri bahwa kedisiplinan kerja itu rendah.

Selain faktor disiplin kerja, kinerja guru dipengaruhi dipengaruhi pula oleh Kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Adler dalam (Mulyasa, 2022) menegaskan *“The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership.”* Kepemimpinan kepala sekolah menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia di sekolah. Sementara itu, Terry dalam Radhiah & Sunarto, (2021) menyatakan bahwa *“leadership is the activity of influencing people to strive willingly for group objectives”*, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang (bawahannya) demi berjuang keras menggapai tujuan-tujuan kelompok, dalam hal ini adalah keberhasilan tujuan-tujuan pendidikan.

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. Hal ini juga dipertegas oleh Wati et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru akan lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya.

Salah satu kegagalan dalam pengelolaan organisasi pada lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah lemahnya pemimpin dalam menjalankan tugas yang diamanatkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinannya tidak ideal dan

juga kurang memahami kondisi mental dan fisik pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan, baik secara internal maupun kepada pihak luar.

Karakter pemimpin dalam sebuah perusahaan maupun lembaga pendidikan juga bisa berpengaruh pada kinerja guru. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka, bukan membuat kinerja menjadi turun. Kepemimpinan yang baik adalah suatu kepemimpinan yang menunjukkan kombinasi antara hubungan pemimpin dengan anggotanya secara baik dengan tugas-tugas yang teratur, terstruktur dan kedudukan kekuasaan dimiliki oleh pemimpin (Romadhon, 2019).

Dalam lembaga pendidikan, salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut. Hal ini karena pemimpinlah yang menjadi pengemudi ke mana lembaga pendidikan atau sekolah yang di pimpinnya itu akan di bawa. Peran *key position* kemajuan dan perkembangan tidak salah bila di alamatkan kepada kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Pimpinan mempunyai peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau para karyawan yang berada di bawahnya. Karyawan akan mengikuti apa yang diarahkan oleh pimpinan mengenai hubungan para karyawan, memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, memberikan reward dan punishment secara objektif, memperlakukan karyawan secara adil, memberikan kebutuhan karyawan sesuai aturan dan memberikan contoh tingkah laku yang baik terhadap bawahannya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dan melaksanakan hal-hal tersebut dengan baik maka kepuasan para karyawan akan tinggi dan akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang optimal (Susanti et al., 2021).

Kepemimpinan merupakan cara pendekatan untuk mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Kepemimpinan dalam mengemban tugas sebagai pemimpin menjadi sorotan bagi setiap pegawai, pimpinan yang memiliki kedekatan dengan pegawai, respon terhadap setiap permasalahan,

komunikatif, ramah dan bijaksana cenderung lebih disukai daripada pimpinan yang kurang simpati, kurang ramah, dan merasa berkuasa. Pimpinan yang dekat dengan bawahan cenderung mudah mempengaruhi bawahan, sehingga bila pimpinan menghendaki peningkatan disiplin, maka pegawai akan mengikuti apa yang diharapkan oleh pimpinan

Dalam hal ini Kepemimpinan seorang di sekolah dapat menentukan kinerja integritas dan kualitas kinerja guru di sekolah, karena bagaimanapun seorang atasan dalam sebuah organisasi memegang peranan penting dalam menentukan arah kerja bawahannya. Menurut Handoko, (2016) kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahannya yaitu: gaya yang berorientasi pada tugas, disini manajer harus lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dan memberikan arahan serta mengawasi bawahan secara tertutup agar pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan keinginannya.

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan komitmen kepada organisasi yang tinggi. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Sutrisno, 2019).

Menurut Sulaksono, (2015), budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. (Robbins & Judge, 2015) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya.

Menurut Fisher & Fraser, (2015) menyatakan bahwa Budaya Organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maryani et al., (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja artinya budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan. Nurrofi, (2020) dalam penelitiannya yang paling berpengaruh adalah variabel budaya organisasi, karena karyawan dalam bekerja tidak menyukai kebijakan, peraturan serta tata tertib berganti-ganti dengan begitu budaya organisasi yang ada tidak diubah-ubah. Sebab budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, serta dalam rangka peningkatan kinerja guru, diperlukan guru yang berkualitas dan profesional. Untuk itu, maka kinerja guru harus ditingkatkan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya budaya organisasi yang ada di sekolah harus mendukung. Penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderasi sebagai keterbaruan penelitian. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh masing-masing faktor secara lebih spesifik.

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”**.

## **1.2 Ruang Lingkup Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini membatasi permasalahan pada pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel

moderasi dengan subjek guru di SMA Annida, Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar?
2. Apakah budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar?
4. Apakah budaya organisasi mampu memoderasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Annida Karang Anyar?

### **1.4 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.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manfaat yaitu:

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan mengenai pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di SMA Annida.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan akan mengungkapkan adanya pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di SMA Annida Karang Anyar.
- b. Bagi lembaga atau yayasan sebagai obyek penelitian untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengaruh antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di SMA Annida
- d. Bagi Akademisi di harapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dan menambah khazanah ilmu manajemen dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, maupun kinerja guru.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam Lima bab secara terpisah, yaitu:

**BAB I            PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II            LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan seperti: sistem pengendalian intern pemerintah dan pemanfaatan teknologi informasi, dan Kualitas Laporan Keuangan dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta pengembangan hipotesis penelitian.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

**BAB IV            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya fikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

**BAB V            SIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

