

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Herawati, N., Hidayat, A., & Penggalih, B. C. (2022) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Menurut Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022) manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau guru termasuk di

dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.232) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan

Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian gurunya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya

dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Wau, J. (2021) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh guru perusahaan. Guru yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika guru tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Muhammad, M., Bahri, S., & Siraj, S. (2024) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rizal (2021) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (Creativity)

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemampuan kerja sama

Kinerja guru dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang kinerja saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama aparat guru.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Menurut Kasmir (2016, p.191) budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Suryadi, R. N. (2020) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Menurut Anggrahitaningsih, S. (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

2.3.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi menurut Sedarmayanti (2017, p.348) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Insentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja

8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen
12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

2.3.3 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Di dalam pengukuran budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya, Menurut Suryadi, R. N. (2020) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh guru didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh guru diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Hidayat, M., & Amijaya, L. (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan itu melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

Iwanto, A. (2023) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting yaitu kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, kemampuan

untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Agustina, E. R., & Wahyuningsih, S. (2023) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.⁷ Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi clan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan clan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Hasan, A., & Sumarni, S. (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar stuktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau karena ditunjuk secara formal.

Melliniani, M. F. T. (2023) Kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diforinkalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin.

2.4.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Iwanto, A. (2023) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian: Karakteristik kepribadian seperti kepercayaan diri, empati, ketegasan, dan ambisi dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Nilai-nilai dan keyakinan: Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, keadilan, dan kesetaraan dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.
3. Pengalaman dan pendidikan: Pengalaman kerja dan pendidikan yang relevan dapat membantu mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.

4. Budaya organisasi: Budaya organisasi yang ada dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Tuntutan situasional: Tuntutan situasional dalam organisasi dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.
6. Lanskap persaingan: Tingkat persaingan dalam suatu industri dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.
7. Faktor budaya: Pemimpin yang bekerja di lingkungan budaya yang beragam perlu peka terhadap nuansa budaya.
8. Tekanan dari luar: Tekanan dari luar dapat mempercepat pengambilan keputusan.
9. Perencanaan strategis: Pemimpin yang memiliki kemampuan perencanaan strategis yang baik dapat mengarahkan organisasi ke pertumbuhan berkelanjutan.
10. **Pemahaman kebutuhan individu:** Pemimpin yang memahami kebutuhan individu di timnya dan memberikan dukungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2.4.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut Menurut Hidayat, M., & Amijaya, L. (2023) yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan

lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Disiplin kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Giawa, B., & Giawa, P. (2024) Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan guru.

Menurut Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat di jalankan semua guru baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan

adanya hukuman. Peranan guru lingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya.

Menurut Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) disiplin kerja adalah latihan dan pendidikan kesopanan dan kerohanian dan pengembangan terbiat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua guru baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan..

Wau, J. (2021) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan guru terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. .Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para guru.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Giawa, B., & Giawa, P. (2024) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Disiplin Kerja adalah :

1. Kehadiran.

guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

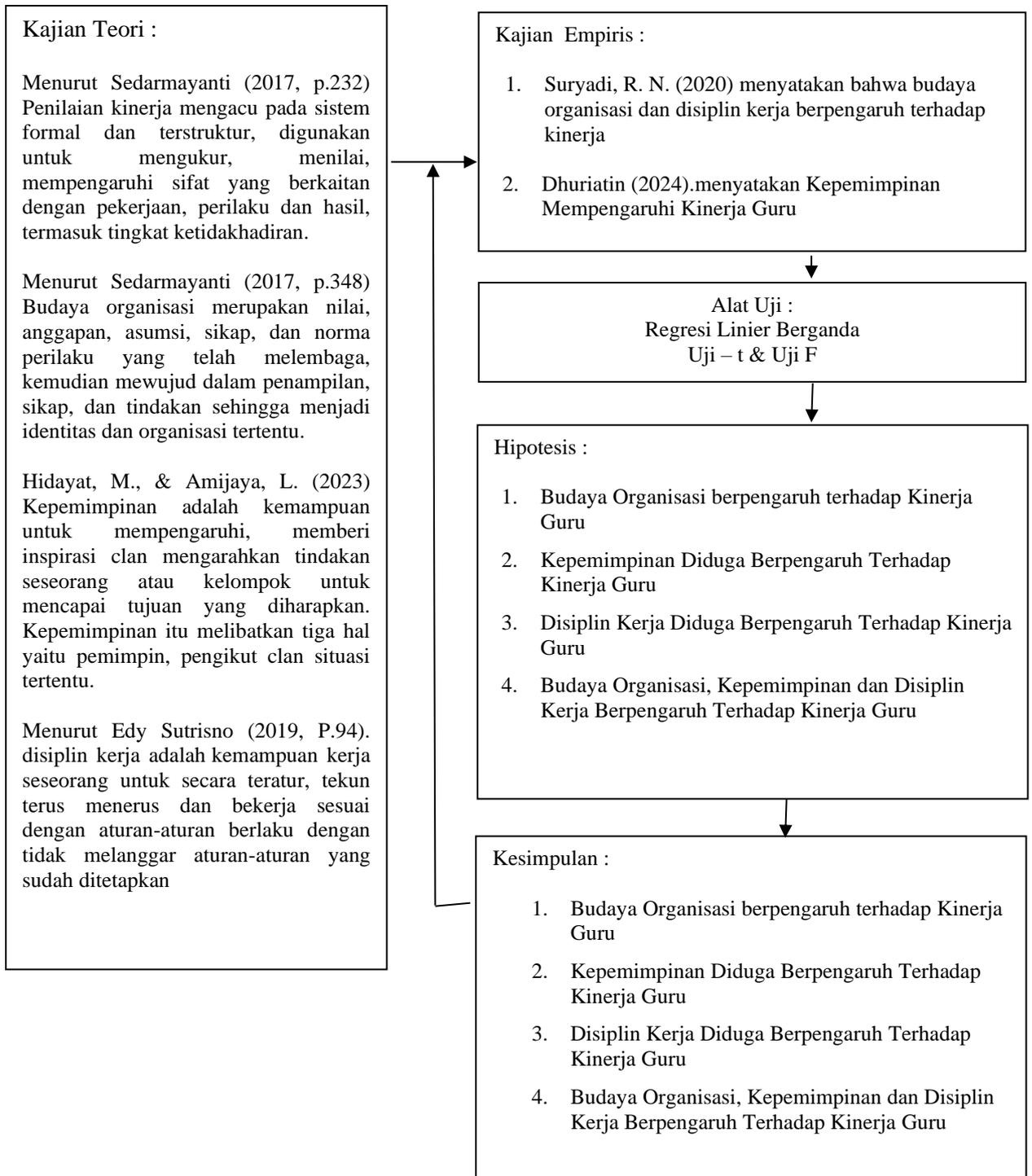
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	R. Nana Hadiana (2023)	<i>The Influence Of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian)</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Yeti Kuswati (2022)	<i>The Influence of Organizational Culture and leadership on Employee Performance</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa <i>Organizational Culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Suryadi, R. N. (2020)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Giawa, B., & Giawa, P. (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5	Dhuriatin (2024).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Guru	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

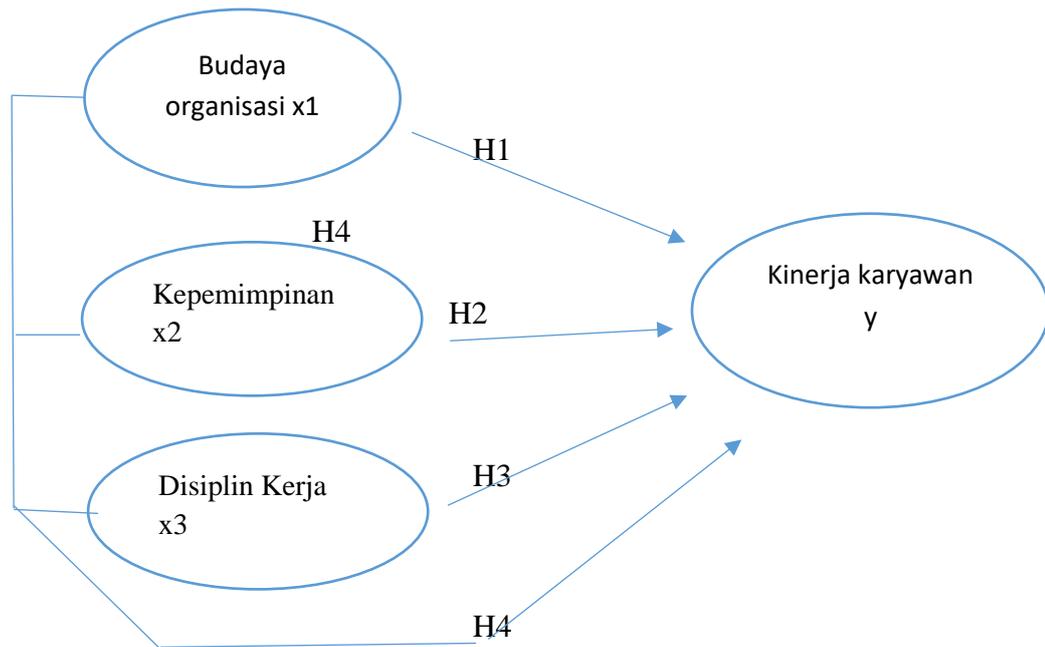
2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan konsep pada penelitian yang saling berhubungan. Yang mana penggambaran antara variabel yang satu dengan penggambaran yang lain dapat terkoneksi secara detail dan juga sistematis.



Gambar Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri guru sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi, R. N. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Suryadi, R. N. (2020) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap guru dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru secara efektif.

Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja guru

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

2.9.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Iwanto, A. (2023) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan clan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting yaitu kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin clan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Diperkuat dengan penelitian dari Dhuriatin (2024) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya Kepemimpinan disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja guru di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kepemimpinan Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

2.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan guru.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94). disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Penelitian yang dilakukan oleh Giawa, B., & Giawa, P. (2024) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru artinya jika Disiplin Kerja guru ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Disiplin Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

2.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Iwanto, A. (2023) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan clan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting yaitu kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin clan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94). disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Oleh karena itu, sekolah harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi guru. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada guru. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H4 : Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru