

Analysis of the Influence of Competence, Work Discipline, and Organizational Culture on Teacher Performance through Graduate Quality as a Moderating Variable

[Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Mutu Lulusan sebagai Variabel Moderating]

Moh. Nasir¹⁾, Supardi²⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: supardi@umsida.ac.id

Abstract. *Vocational High Schools (SMK) have a very important role in preparing the young generation to enter the world of work with skills that are relevant and needed by industry. The performance of teachers in vocational schools is a determining factor in delivering quality education to students. This research aims to analyze the influence of competency, work discipline and organizational culture on performance, by considering the role of graduate quality as a moderating variable. The research method used is a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The research sample consisted of teachers, staff and students of SMK YPM 1 Taman who were selected using purposive sampling. Data were analyzed using multiple regression to test the relationship between competency, work discipline, organizational culture, graduate quality, partnerships, and teacher performance, as well as moderation analysis to test the moderating role of graduate quality.*

Keywords - Competency, Work Discipline, Organizational Culture, Performance, Quality of Graduates.

Abstrak. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan generasi muda untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan oleh industri. Kinerja guru di SMK menjadi faktor penentu dalam penyampaian pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja, dengan mempertimbangkan peran mutu lulusan sebagai variabel moderating. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari guru-guru, staf dan siswa SMK YPM 1 Taman yang dipilih secara purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, mutu lulusan, kemitraan, dan Kinerja guru, serta analisis moderasi untuk menguji peran moderating mutu lulusan.

Kata Kunci - Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Mutu Lulusan.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan nasional, sehubungan dengan perannya dalam menumbuhkan keterampilan dan membentuk sikap dan budaya bangsa yang terhormat, sebagai sarana untuk mencerahkan masyarakat, bertujuan untuk menumbuhkan kemampuan semua pelajar untuk menjadi individu yang memiliki iman dan menghormati Tuhan, menunjukkan karakteristik luhur, memiliki kesehatan yang baik, memperoleh pengetahuan, menunjukkan kompetensi, menumbuhkan otonomi, dan akhirnya berkembang menjadi anggota bangsa yang demokratis dan akuntabel. Pendidikan merupakan instrumen menuju masyarakat yang berpengetahuan dan sejahtera[1]. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan generasi muda untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan oleh industri[2]. Kinerja guru di SMK menjadi faktor penentu dalam penyampaian pendidikan yang berkualitas kepada siswa[3].

Berdasarkan kondisi di SMK YPM 1 Taman dalam dua tahun terakhir dinyatakan angka ketidakhadiran guru mengalami peningkatan baik karena ijin, sakit atau tanpa keterangan. Hal ini berdampak pada jumlah jam mengajar dikelas menjadi kosong karena gurunya berhalangan hadir. Disamping itu juga loyalitas guru mengalami penurunan, yang dibuktikan dengan guru hanya mengajar lalu pulang sesuai jam mengajarnya masing, tanpa ada tambahan waktu mengikuti program kegiatan sekolah yang lain dan memikirkan pengembangan sekolah. Hal ini menunjukkan kinerja guru di sekolah mengalami penurunan dan berimplikasi pada mutu lulusan. Sementara itu, penelitian terdahulu yang berjudul Judul Jurnal: " *The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance*" (Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru). Menyimpulkan bahwa kompetensi guru, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru[4]. Sedangkan riset *The Influence of Competence, Motivation, and*

Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance " (Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja di SLTA). Hasilnya memberi pembuktian Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi guru, motivasi, dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja di SLTA[5].

Riset yang lain "*Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School*" (Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMK Bangun Mulia). Menyimpulkan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru[6]. Dalam penelitian berjudul 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Mutu Lulusan SMK Dan Kemitraan Dengan Dunia Kerja Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin di tempat kerja, dan suasana organisasi secara keseluruhan memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja guru, sementara juga mempertimbangkan kualitas lulusan dari sekolah menengah kejuruan dan kolaborasi dengan lingkungan profesional sebagai faktor moderasi[7].

Kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh SMK tidak hanya tercermin dari prestasi siswa di sekolah, tetapi juga dari mutu lulusan yang mampu bersaing di pasar kerja[8]. Untuk mencapai tujuan ini, faktor-faktor seperti kompetensi guru, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting[9]. Kompetensi guru mencakup tidak hanya pemahaman akan materi pelajaran, tetapi juga kemampuan dalam menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja[10]. Disiplin kerja menjadi fondasi bagi konsistensi dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan, sementara budaya organisasi memengaruhi motivasi dan semangat kerja guru[11].

Penelitian ini memiliki lima variabel yakni kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen, Kinerja sebagai variabel dependen, dan mutu lulusan sebagai variabel moderator. Namun, riset tersebut tidak sama terhadap riset terdahulu sebab adanya variabel moderator yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen. Dengan demikian, keterbaruan dari penelitian ini adalah variabel moderator yakni mutu lulusan. Penggambaran tersebut selanjutnya berfungsi sebagai katalis bagi para peneliti untuk menunjukkan antusiasme yang meningkat dalam mengarahkan perhatian mereka terhadap SMK YPM 1 Taman dan dampaknya terhadap kinerja guru, mengingat peran penting dalam KBM. Ini adalah aspek tak terpisahkan dari masalah tentang kualitas lulusan, terlepas dari berbagai kapasitas dan keadaan masing-masing guru. Sehingga peneliti mengambil judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Mutu lulusan sebagai Variabel Moderating

Rumusan Masalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
4. Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
5. Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?
6. Apakah mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo?

Tujuan Penelitian:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman-Sidoarjo
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman-Sidoarjo
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman-Sidoarjo
4. Menganalisis mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo
5. Menganalisis mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo
6. Menganalisis mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo

Kategori SDGs

SDG 4 (Pendidikan Berkualitas), karena membahas faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan, khususnya dalam konteks SMK. Faktor-faktor seperti kompetensi guru, mutu lulusan merupakan elemen penting dalam meningkatkan pendidikan berkualitas di tingkat SMK.

II. LITERATURE REVIEW

Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks tertentu[12]. Dalam lingkungan kerja, kompetensi sering kali digunakan untuk menggambarkan kualifikasi atau kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik[13]. Berikut adalah komponen-komponen utama dari kompetensi:

1. Pengetahuan (Knowledge), Ini mencakup pemahaman tentang konsep, prinsip, teori, fakta, atau informasi yang relevan dengan tugas atau bidang tertentu. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, atau pembelajaran mandiri[14].
2. Keterampilan (Skills), Ini mencakup kemampuan praktis atau teknis untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efektif dan efisien[15]. Keterampilan dapat mencakup berbagai hal, mulai dari keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak atau peralatan, hingga keterampilan interpersonal seperti komunikasi dan negosiasi[16].
3. Sikap (Attitudes), ini mencakup sikap atau mentalitas individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan[17]. Sikap yang positif, seperti motivasi, kerja keras, kerjasama, dan keterbukaan terhadap umpan balik, dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi individu terhadap organisasi[18].
4. Sifat Kepribadian (Personality Traits), Ini merujuk pada karakteristik bawaan individu yang memengaruhi perilaku dan interaksi mereka dalam lingkungan kerja[19]. Sifat kepribadian seperti kepemimpinan, kerja sama tim, ketekunan, dan toleransi terhadap tekanan dapat mempengaruhi seberapa baik individu dapat beradaptasi dan berhasil dalam pekerjaan mereka[20].

Kompetensi dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, level posisi, dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sering mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk berbagai peran atau posisi dan menggunakan informasi tersebut untuk merekrut, mengevaluasi, dan mengembangkan karyawan secara efektif. Pemahaman yang baik tentang kompetensi membantu organisasi memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi yang tepat dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi[21].

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kualitas atau tingkat ketaatan dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja[22]. Ini melibatkan sejumlah aspek yang mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, integritas, motivasi, konsistensi, dan komitmen terhadap standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi[23]. Berikut adalah beberapa komponen penting dari disiplin kerja:

1. Tanggung Jawab, Disiplin kerja melibatkan kesadaran individu akan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diemban[24]. Ini mencakup pemahaman tentang tugas-tugas yang harus dilakukan, target yang harus dicapai, dan akuntabilitas atas hasil kerja.
2. Ketepatan Waktu, Individu dengan etos kerja yang kuat cenderung menyesuaikan diri dengan jadwal kerja dan tanggal target yang telah ditentukan. Mereka tiba di tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan[25].
3. Integritas, Disiplin kerja juga mencakup kejujuran dan integritas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ini melibatkan kepatuhan terhadap norma-norma moral dan etika dalam lingkungan kerja serta menjauhi praktik-praktik yang tidak etis[26].
4. Motivasi, Individu yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik[27]. Mereka memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai keberhasilan dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.
5. Konsistensi, Disiplin kerja juga melibatkan konsistensi dalam perilaku dan kinerja. Individu yang konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan standar tinggi dan hasil kerja yang stabil[28].
6. Komitmen terhadap Standar dan Prosedur, Komitmen untuk mematuhi standar dan prosedur yang ditetapkan organisasi sangat penting untuk menjaga disiplin kerja. Ini mencakup pemahaman dan kepatuhan terhadap kebijakan Sekolah, prosedur kerja, dan praktik terbaik[29].

Lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan harmonis bergantung pada kehadiran disiplin kerja yang kuat. Mereka yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memberikan manfaat besar bagi Sekolah, menjaga hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja mereka, dan membangun reputasi yang baik di tempat kerja. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan disiplin kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi[30].

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi[31]. Ini mencakup bagaimana orang bekerja bersama-sama, berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana keputusan dibuat dan tugas dilaksanakan di dalam organisasi[32]. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang unik dan memainkan peran penting dalam membentuk identitas organisasi, memengaruhi perilaku karyawan, dan menciptakan keunggulan kompetitif[33]. Berikut adalah beberapa elemen kunci yang membentuk budaya organisasi:

1. Nilai-Nilai Organisasi adalah prinsip-prinsip atau kepercayaan yang dipegang oleh organisasi dan menjadi panduan untuk tindakan dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini mencerminkan prioritas organisasi, misi, dan tujuan strategisnya[34].
2. Norma-Norma, Norma-norma organisasi mengatur perilaku karyawan dan menetapkan standar tentang apa yang dianggap sesuai atau tidak sesuai. Norma-norma ini bisa mencakup sikap terhadap kerja keras, kerjasama tim, integritas, kreativitas, dan penghargaan terhadap keberagaman[35].
3. Keyakinan Budaya adalah keyakinan atau asumsi yang dipegang bersama oleh anggota organisasi tentang cara terbaik untuk beroperasi dan mencapai tujuan. Keyakinan budaya membentuk pemahaman kolektif tentang bagaimana hal-hal seharusnya dilakukan di dalam organisasi[36].
4. Tradisi, Tradisi organisasi mencakup praktik-praktik yang telah menjadi bagian dari sejarah dan budaya organisasi. Ini bisa berupa ritual, perayaan, atau kegiatan lain yang membantu memelihara identitas dan solidaritas organisasi[37].
5. Perilaku Kepemimpinan, Budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh perilaku para pemimpin dan manajer. Gaya kepemimpinan, nilai-nilai yang diterapkan, dan cara komunikasi mereka dengan karyawan dapat membentuk budaya organisasi secara signifikan[38].
6. Karakteristik Fisik dan Lingkungan Kerja, Faktor-faktor seperti desain kantor, tata letak, dan fasilitas fisik juga dapat memengaruhi budaya organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan ramah dapat membentuk budaya yang inklusif dan inovatif[39].

Budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis, tetapi berkembang seiring waktu melalui interaksi antara anggota organisasi, pengalaman, dan perubahan dalam lingkungan eksternal[40]. Penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola budayanya dengan baik, karena budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja, retensi karyawan, dan daya saing organisasi secara keseluruhan[41].

Kinerja

Kinerja adalah ukuran atau hasil dari upaya atau aktivitas yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau standar tertentu. Istilah ini mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas dari apa yang telah dilakukan.

1. Efektivitas: Kinerja mencakup sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan[42]. Ini mengukur apakah hasil yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan apakah tujuan yang diinginkan telah tercapai.
2. Efisiensi: Kinerja yang Efisiensi mengacu pada seberapa baik sumber daya yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ini mengukur hubungan antara input dan output dalam proses mencapai tujuan[43].
3. Produktivitas: Kinerja juga dapat dilihat dari sudut pandang produktivitas, yaitu seberapa banyak hasil atau output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Ini dapat melibatkan kuantitas hasil, tingkat kecepatan, atau kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang sama.
4. Kualitas: Kualitas merupakan aspek penting dari kinerja, yang mencakup tingkat kesempurnaan, ketepatan, dan kepuasan pengguna atau pelanggan terhadap hasil yang dihasilkan. Kualitas mengukur sejauh mana hasil atau output memenuhi standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan[44].

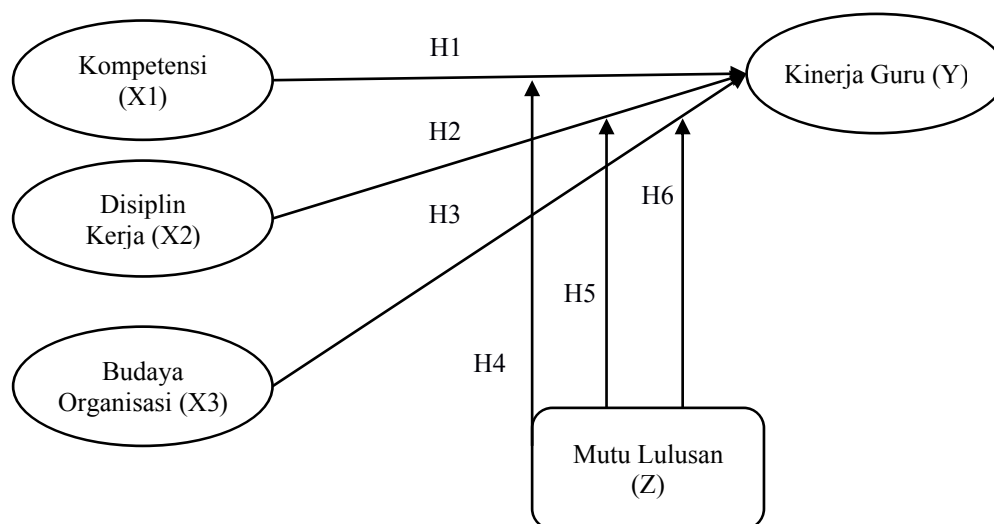
Mutu Lulusan SMK

Mutu lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mencakup berbagai aspek yang menentukan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi[45]. Berikut adalah beberapa elemen penting dalam deskripsi mutu lulusan SMK:

1. Keterampilan Teknis: Lulusan SMK diharapkan memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan program keahlian yang mereka ambil. Ini mencakup kemampuan praktis dalam bidang seperti otomotif, teknik mesin, teknologi informasi, atau keahlian lainnya yang relevan dengan program studi mereka[46].
2. Penguasaan Materi: Mutu lulusan SMK juga mencakup penguasaan materi pelajaran yang diajarkan selama masa studi mereka[47]. Mereka diharapkan memahami konsep-konsep dasar, teori, dan prinsip-prinsip yang relevan dengan program keahlian mereka.
3. Kemampuan Problem Solving: Lulusan SMK diharapkan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan atau proyek yang mereka kerjakan[48]. Mereka harus dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.
4. Kemampuan Berpikir Kritis: Mutu lulusan SMK juga mencakup kemampuan untuk berpikir secara kritis dan analitis. Mereka diharapkan dapat mengevaluasi informasi, membuat keputusan yang tepat, dan mengambil tindakan yang efektif berdasarkan pemikiran yang rasional dan logis[49].
5. Keterampilan Komunikasi: Lulusan SMK diharapkan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Mereka harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja, atasan, dan klien[50].
6. Kemampuan Kolaborasi: Mutu lulusan SMK juga mencakup kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam tim. Mereka harus dapat berkontribusi secara produktif dalam proyek tim, berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama[51].
7. Kedisiplinan dan Etika Kerja: Lulusan SMK diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan etika kerja yang baik[52]. Mereka harus dapat menghormati aturan, tanggung jawab, dan tenggat waktu yang ditetapkan dalam lingkungan kerja.
8. Kesiapan Kerja: Mutu lulusan SMK juga mencakup kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Ini mencakup pemahaman tentang proses rekrutmen, keterampilan wawancara, pengetahuan tentang hak dan kewajiban pekerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam[53].

Dengan memiliki kombinasi keterampilan teknis, intelektual, dan sosial tersebut, lulusan SMK dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan siap bersaing di pasar kerja yang kompetitif[54].

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru
- H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
- H3 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- H4 : Mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru
- H5 : Mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
- H6 : Mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

III. METODE

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif data primer, penulis akan menuliskan pertanyaan pada sebuah angket atau kuisioner yang akan di sebarakan ke responden[55]. Jenis data kuantitatif merupakan suatu uji hipotesis dimana melakukan analisa agar saling meguatkan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya.[56] Populasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari beberapa objek yang memiliki karakteristik tertentu.[57] Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam suatu penelitian. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh warga sekolah di SMK YPM 1 Taman sebanyak 1753 siswa, 55 Guru dan 18 Staf. Pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih sampel siswa, guru dan staf pada Sekolah di SMK YPM 1 Taman-Sidoarjo. Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program dengan SmartPLS.[58] . Yang langkah-langkahnya meliputi : create new project, Import data file, format CSV, menggambar model penelitian pada bidang gambar, uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji moderasi. pada uji validitas dan uji reliabilitas dikatakan valid jika nilai sig-nya $> 0,5$ dan reliabel jika nilai sig-nya $> 0,7$.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis yaitu pada Sekolah SMK YPM 1 Taman di Desa Ngelom, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini mengumpulkan dan mengumpulkan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Hasil dari kuesioner tersebut, bukan tanggapan responden, digunakan untuk menemukan rata-rata untuk setiap indikator. Selanjutnya, hasil rata-rata ini diproses menggunakan software SMARTPLS 3.0 untuk menentukan normalitas, validitas, dan reliabilitas data.

Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. **Kinerja (Y)** Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasankonsumendan memberikan kontribusi ekonomi [59]. Indikator kinerja berdasarkan pandangan :
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
2. **Kompetensi (X1)** Spencer dan Spencer menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ini mencakup karakteristik yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan efektif atau menunjukkan kinerja superior di tempat kerja atau dalam situasi tertentu[60]. Indikator kompetensi berdasarkan pandangan :
 - a. Pengetahuan (knowledge)
 - b. Kemampuan (skill)
 - c. Sikap(attitude)
3. **Disiplin Kerja (X2)** Menurut Sastrohadiwiryo, disiplin kerja adalah sikap yang mencakup menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan-peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap ini juga mencakup kesediaan untuk menjalankan peraturan-peraturan tersebut dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan[61]. Indikator disiplin kerja berdasarkan pandangan :
 - a. Selalu hadir tepat waktu
 - b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
 - c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
 - d. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
 - e. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
 - f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
 - g. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas
 - h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.
4. **Budaya organisasi (X3)** Budaya organisasi merujuk pada norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan yang dibentuk dalam jangka waktu panjang oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Elemen-elemen ini kemudian disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam kegiatan sehari-hari organisasi. Budaya ini mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi barang, melayani pelanggan, dan mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Wirawan[62]. Indikator budaya organisasi berdasarkan pandangan :
 - a. Inovasi dan pengambilan resiko
 - b. Orientasi Hasil
 - c. Orientasi Tim

- d. Stabilitas
5. **Mutu lulusan (Z)** Menurut Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan, Pendidikan Menengah Kejuruan yang terdiri atas SMK/MAK memiliki tujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan hidup mandiri dan melanjutkan pendidikan sesuai dengan kejuruan masing-masing. Artinya, lulusan SMK diharapkan mampu memenuhi spesifikasi, kualifikasi, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang mereka tekuni serta mengembangkan sikap profesional. Kemitraan dengan industri adalah kerjasama strategis antara lembaga atau organisasi dengan Sekolah Sekolah dalam sektor industri tertentu. Kemitraan antara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan industri memiliki tujuan untuk meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Indikator mutu lulusan SMK berdasarkan pandangan :
- Sikap lulusan
 - Akademik/ Pengetahuan lulusan
 - Keterampilan lulusan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Identifikasi Responden

Gambaran subyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut data responden dari hasil penyebaran kuisioner kepada guru, staf dan siswa sebanyak 143 orang yang terdiri dari 52 guru, 16 Staf dan 75 siswa kelas XII. Dibawah ini menyajikan karakteristik sampel penelitian.

Tabel 1
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah	
Jenis Kelamin		
Laki-laki	121	84,62%
Wanita	18	15,38%
Jumlah	143	100%
Usia		
<25	79	55,24%
25-35	25	17,48%
36-45	16	11,19%
>45	23	16,08%
Jumlah	143	100%
Tingkat Pendidikan		
SLTA	73	58,04%
D3	0	00,00%
S1	53	37,06%
S2	7	4,90%
Jumlah	143	100%
Masa Kerja		
1-5 tahun	93	65,03%
6-10 tahun	15	10,49%
11-15 tahun	9	6,29%
>15 tahun	26	18,18%
Jumlah	143	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa responden terdiri dari 121 orang atau sebesar 84,62% adalah responden laki-laki dan sebanyak 22 orang atau sebesar 15,38% adalah responden perempuan. Dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki. Responden terdiri dari 79 orang atau sebesar 55,24% adalah responden berusia < 25 tahun, berusia 25-35 tahun sebesar 25 responden atau sebesar 17,48%, berusia 36-45 tahun sebesar 16 responden atau sebesar 11,19%, berusia >55 tahun sebesar 23 responden atau 16,08%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden adalah

responden usia produktif dan remaja. Data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 73 orang atau sebesar 58,04% adalah responden berpendidikan SLTA, 53 orang atau 37,06% responden berpendidikan S1 dan 7 orang atau 4,90% responden berpendidikan S2. Dengan demikian, responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berpendidikan Sarjana S1 dan SLTA. Data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 93 orang atau sebesar 65,03% adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 15 orang atau 10,49% responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, 9 orang atau 6,29% responden memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 26 orang atau 18,18% responden memiliki masa kerja >15 tahun. Dengan demikian, responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dan >15 tahun.

Analisis Deskriptif

Berikut data indikator-indikator variabel penelitian sebanyak 49 indikator pernyataan yang terdiri dari 6 indikator kompetensi, 8 indikator disiplin kerja, 15 indikator budaya organisasi, 10 indikator kinerja guru dan 9 indikator pernyataan mutu lulusan. Berdasarkan hasil pengumpulan jawaban responden pada kuesioner, dapat diperoleh gambaran objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan ukuran dengan skala satu sampai lima. Berdasarkan analisis deskripsi yang dilakukan terhadap 143 orang responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-rata
1	Kompetensi	3,52
2	Disiplin Kerja	3,40
3	Budaya Organisasi	3,35
4	Kinerja Guru	3,23
5	Mutu Lulusan	3,34

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis deskriptif diperlukan untuk memberikan gambaran responden SMK YPM 1 Taman Sidoarjo memandang variabel kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja guru, dan mutu lulusan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4 mengenai variabel penelitian yaitu persepsi responden terhadap variabel kompetensi, nilai rata-rata adalah 3,52 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Untuk variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata 3,40 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Sementara itu, persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata 3,35 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Untuk variabel kinerja guru diperoleh rata-rata 3,23 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Terakhir, persepsi responden terhadap variabel mutu lulusan diperoleh rata-rata 3,34 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Dari hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja guru, dan mutu lulusan di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo berjalan dengan baik.

Analisis Model Pengukuran

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 143 responden di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru mencakup kompetensi, Disiplin Kerja kerja, Budaya Organisasi dan Moderasi Mutu Lulusan dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0 for Windows. Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari evaluasi outter model, evaluasi inner model, dan uji hipotesis:

1. Evaluasi Outer Model

Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut Ghozali (2014) mengevaluasi outter model menggunakan kriteria yaitu menguji validitas variabel dengan melalui uji validitas convergen (melihat nilai faktor loading untuk setiap indikator, nilai AVE/ average variance extracted untuk setiap variabel), uji validitas diskriminan (melihat nilai cross loading, fornell larcker dan nilai HTMT untuk setiap variabel). Sedangkan untuk menguji reliabilitas dengan melalui uji reliabilitas (melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha untuk setiap variabel).

1). Uji Validitas Convergen

- Uji validitas convergen dengan *loading factor*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai faktor loading atau loading factor. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator konstruk dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 [63]. Nilai *factor loading* antara 0,60-0,70 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* [64], [65]. Output SmartPLS untuk *factor loading* dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Konvergen

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Mutu Lulusan
BO1	0.867				
BO10	0.791				
BO11	0.813				
BO12	0.788				
BO13	0.792				
BO14	0.794				
BO15	0.708				
BO2	0.923				
BO3	0.908				
BO4	0.873				
BO5	0.892				
BO6	0.861				
BO7	0.868				
BO8	0.847				
BO9	0.788				
DK1		0.903			
DK2		0.939			
DK3		0.946			
DK4		0.933			
DK5		0.929			
DK6		0.894			
DK7		0.906			
DK8		0.865			
KG1			0.877		
KG10			0.891		
KG2			0.866		
KG3			0.879		
KG4			0.891		
KG5			0.873		
KG6			0.873		
KG7			0.907		
KG8			0.908		
KG9			0.881		
KP1				0.935	
KP2				0.959	
KP3				0.959	
KP4				0.943	
KP5				0.927	
KP6				0.917	
ML10					0.734
ML2					0.823
ML3					0.859
ML4					0.846
ML5					0.824
ML6					0.809
ML7					0.830

ML8					0.834
ML9					0.838

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil evaluasi model pengukuran *factor loading* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang ada pada penelitian ini tidak ada yang dihapuskan karena sudah sesuai dengan ketentuan yang direkomendasikan oleh [63]. Nilai *factor loading* sudah memenuhi kriteria yang direkomendasikan sehingga semua *factor loading* mendukung adanya reliabilitas konstruk.

- Uji validitas convergen dengan nilai *AVE/ average variance extracted*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai *AVE* atau *average variance extracted*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai nilai *AVE* > 0,50 [66]. *Output SmartPLS* untuk validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Konvergen (nilai AVE)

Construct Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.884	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.837	Valid
Budaya Organisasi (X3)	0.699	Valid
Kinerja Guru (Y1)	0.783	Valid
Mutu Lulusan (Z1)	0.677	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Kompetensi > 0,5 atau sebesar 0,884, untuk nilai variabel Disiplin Kerja > 0,5 atau sebesar 0,837, untuk nilai variabel Budaya Organisasi > 0,5 atau sebesar 0,699, untuk nilai variabel Mutu Lulusan > 0,5 atau sebesar 0,677 dan untuk variabel Kinerja > 0,5 atau sebesar 0,783. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergen validity* yang baik

2) Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Mutu Lulusan
Budaya Organisasi	0.836				
Disiplin Kerja	0.867	0.915			
Kinerja Guru	0.770	0.666	0.885		
Kompetensi	0.664	0.705	0.835	0.940	
Mutu Lulusan	0.884	0.850	0.698	0.631	0.823

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *fornell-lacker* paling atas setiap kolom lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* kolom dibawahnya dan nilai *fornell-lacker* paling kanan setiap baris lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* disamping kirinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *diskriminant validity* yang baik berdasarkan kriteria *fornell-lacker* [66].

3). Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai nilai *composite reliability* > 0,70 [65]. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 [65].

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.969	0.972
Disiplin Kerja	0.972	0.976
Kinerja Guru	0.969	0.973
Kompetensi	0.974	0.979
Mutu Lulusan	0.940	0.950

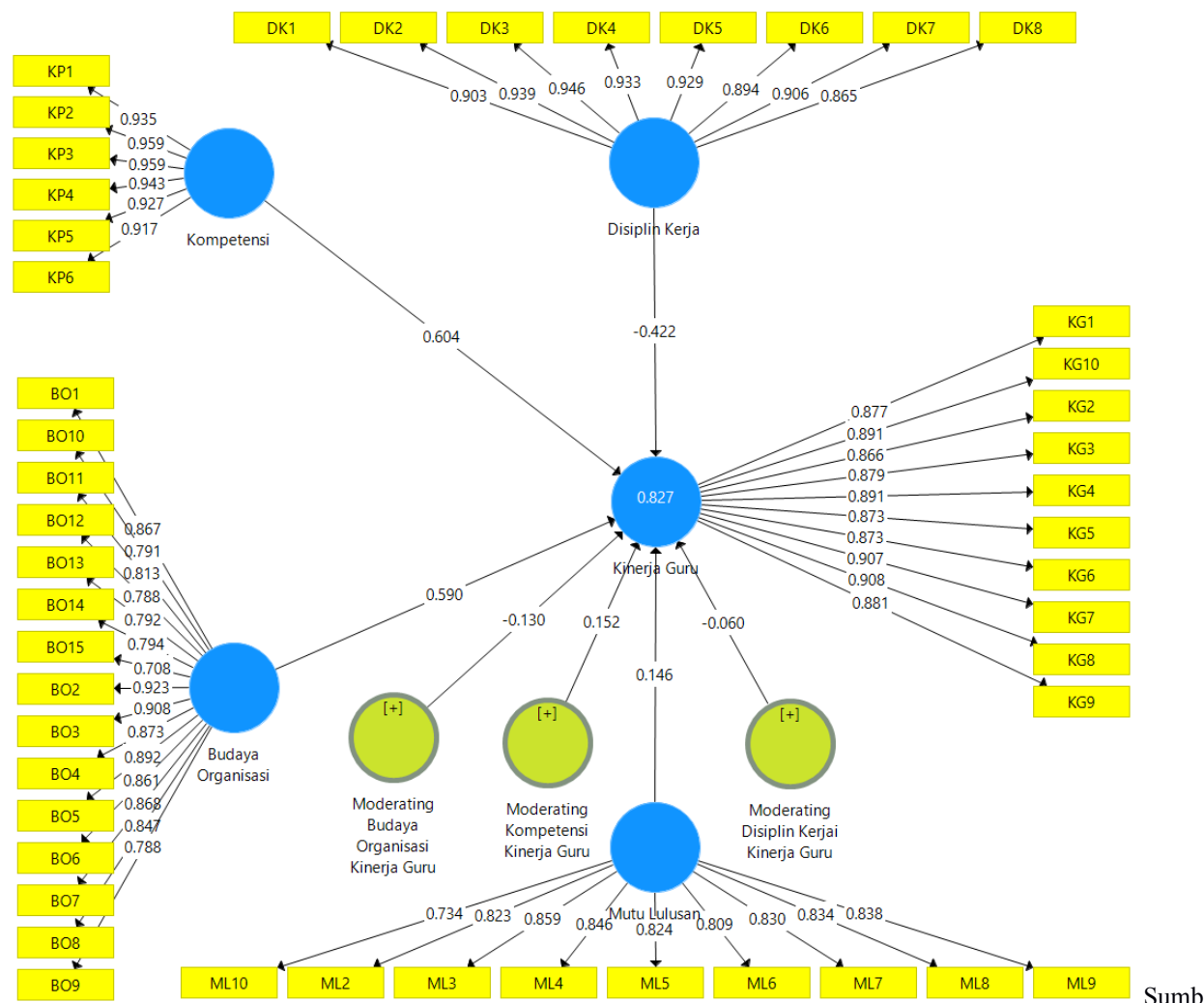
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel Kompetensi > 0,6 atau sebesar 0,974, untuk nilai variabel Disiplin Kerja > 0,6 atau sebesar 0,972, untuk nilai variabel Budaya Organisasi > 0,6 atau sebesar 0,969, untuk nilai variabel Mutu Lulusan > 0,6 atau sebesar 0,940 dan untuk variabel Kinerja > 0,6 atau sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *cronbach's alpha* yang baik. Nilai

composite reliability dari variabel Kompetensi > 0,7 atau sebesar 0,979, untuk nilai variabel Disiplin Kerja > 0,7 atau sebesar 0,976, untuk nilai variabel Budaya Organisasi > 0,7 atau sebesar 0,972, untuk nilai variabel Mutu Lulusan > 0,7 atau sebesar 0,950 dan untuk variabel Kinerja > 0,7 atau sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *composite reliability* yang baik. Tabel 7 juga menunjukkan nilai reliabilitas konstruk untuk setiap konstruk, di mana semua nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki reliabilitas komposit > 0,7 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi [63] sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai keseluruhan variabel pada penelitian ini sudah dapat dikatakan reliabel [63].

2. Evaluasi Inner Model

Karena semua variabel sudah lolos dari uji model pengukuran (*outer model*) pada tahap pertama. Sekarang dilanjutkan dengan uji model struktur (*inner model*) pada tahap kedua. Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini:



er: Data diolah, 2024

Gambar 2
Analisis Model Struktural (Inner Model)

Adapun uji struktur (*inner model*) meliputi uji-uji antara lain :

1) Uji R^2 (*R-Squared*)

Besarnya *coefficient determination* (*R-square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 7
Hasil R-Squared

<i>Matrix</i>	<i>R-Squared</i>
Kinerja Guru	0.827

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 kinerja adalah sebesar 0,827 atau sebesar 82,7%. Artinya pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman termasuk dalam kategori baik. Dan nilai R^2 sebesar 82,7% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi di dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 82,7%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 17,3% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

2) Uji Q^2 (*Predictive Relevance*)

Untuk menguji Q^2 digunakan nilai *Predictive Relevance*. Suatu variabel dan data dikatakan bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai nilai $Q^2 > 0$, tetapi sebaliknya Suatu variabel dan data dikatakan belum bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai nilai $Q^2 < 0$ (Chin,1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 8

Hasil Q^2 -Squared

Total	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Kinerja Guru	0,635

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q^2 kinerja adalah $Q^2 > 0$ sebesar 0,635. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan budaya organisasi bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan.

3) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* $< 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boostrapping* sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Jalur

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan
H1	Kompetensi → Kinerja Guru	0.604	9.539	0,000	Didukung
H2	Disiplin Kerja → Kinerja Guru	-0.422	4.066	0,000	Didukung
H3	Budaya Organisasi → Kinerja Guru	0.590	5.550	0,000	Didukung
H4	Mutu Lulusan Moderating Kompetensi → Kinerja Guru	0.152	2.209	0,028	Didukung
H5	Mutu Lulusan Moderating Disiplin Kerja → Kinerja Guru	-0.060	0.359	0,720	Tidak Didukung
H6	Mutu Lulusan Moderating Budaya Organisasi → Kinerja Guru	-0.130	0.804	0,422	Tidak Didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Kompetensi terhadap Kinerja Guru (H1)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi pada kinerja guru sebesar 0,604 dimana nilai t sebesar 9,539 $>$ t tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [12], [67], [68] yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H2)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja pada kinerja sebesar -0,422 dimana nilai t sebesar 4,066 $>$ t tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hasil ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [11], [24], [69] yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (H3)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien variabel budaya organisasi pada kinerja guru sebesar 0,590 dimana nilai t sebesar $5,550 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [11], [18], [70], [71] yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Mutu Lulusan Moderating Kompetensi → Kinerja Guru (H4)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi kompetensi pada kinerja guru sebesar 0,152 dimana nilai t sebesar $2,209 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,028 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

Mutu Lulusan Moderating Disiplin Kerja → Kinerja Guru (H5)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi disiplin kerja pada kinerja guru sebesar $-0,060$ dimana nilai t sebesar $0,359 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,720 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

Mutu Lulusan Moderating Budaya Organisasi → Kinerja Guru (H6)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 9 diperoleh nilai koefisien mutu lulusan yang memoderasi budaya organisasi pada kinerja guru sebesar $-0,130$ dimana nilai t sebesar $0,804 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,422 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

PEMBAHASAN

Pemahaman lebih lanjut tentang kinerja perusahaan menjadi penting. Terlepas dari pentingnya pemahaman tersebut, penelitian tentang kinerja guru terbatas pada penelitian di luar konteks pendidikan Indonesia. Penelitian ini dilakukan sejalan dengan saran yang ada pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini memiliki enam temuan penting sehubungan dengan hal tersebut:

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p -value ($\text{sig. } 0,000 < \alpha (0,05)$), nilai t hitung ($9,539 > t$ tabel (1,97944)). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada SMK YPM 1 Taman, diperoleh bahwa indikator “Memiliki kemampuan yang sesuai dengan jurusan” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja guru SMK YPM 1 Taman

Hasil penelitian [67] menunjukkan bahwa kinerja guru akan lebih profesional jika diimbangi dengan layanan supervisi akademik yang rutin dan terstruktur bagi kepala sekolah sebagai budaya sekolah yang berkualitas. Selain itu, penelitian [50] menunjukkan bahwa supervisi akademik yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh [9] juga menyimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi akademik, maka kinerja guru akan meningkat. Dalam penelitiannya, nilai dimensi supervisi akademik yang kecil adalah menetapkan tujuan, karena memerlukan perencanaan yang matang dalam pelaksanaan supervisi akademik. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari [13], hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurutnya, kemampuan menguasai bahan ajar adalah mutlak, tidak bisa ditawar. Penelitian [68] juga mendukung hasil penelitian ini bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh langsung antara kompetensi profesional dengan kinerja guru, kompetensi profesional merupakan syarat sebelum guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p -value ($\text{sig. } 0,000 < \alpha (0,05)$), nilai t hitung ($4,066 > t$ tabel (1,97944)). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada SMK YPM 1 Taman, diperoleh bahwa indikator “Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, diketahui bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap pernyataan untuk mengukur variabel disiplin kerja di SMK YPM 1 Taman. Hal ini sejalan dengan hasil respon terhadap kinerja guru, dimana rata-rata responden memberikan respon yang sangat tinggi terhadap pernyataan untuk mengukur variabel kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [7], [11], [22], [69] yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada kinerja guru. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [24], [25], [72] menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik tidak mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,000) < α (0,05), nilai t hitung (5,550) > t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada SMK YPM 1 Taman, diperoleh bahwa indikator “Menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja guru SMK YPM 1 Taman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini telah memberikan arah bahwa budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Analisis jalur juga menunjukkan hasil yang sama karena terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru diperoleh nilai sebesar 82,7%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah. Dengan kata lain, adanya harapan dan tuntutan untuk meningkatkan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh dukungan budaya sekolah [73]. Budaya sekolah yang sehat, dinamis dan kreatif secara alami akan mendorong kinerja guru dalam proses dan hasil belajar. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa peningkatan kinerja guru tidak semata-mata karena dorongan intrinsik setiap guru, tetapi juga membutuhkan suasana, iklim dan budaya sekolah yang diciptakan secara dinamis, kreatif dan inovatif [11], [38], [40], [41], [70].

Pengaruh mutu lulusan memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru

Pengaruh mutu lulusan memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,028) < α (0,05), nilai t hitung (2,209) > t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel mutu lulusan memoderasi antara kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyatakan bahwa mutu lulusan menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa mutu lulusan SMK YPM 1 Taman menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin baik mutu lulusan, semakin kuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK YPM 1 Taman. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa mutu lulusan mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian [7] yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lulusan dalam batas-batas tertentu akan mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh mutu lulusan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh mutu lulusan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,720) > α (0,05), nilai t hitung (0,359) < t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel mutu lulusan memoderasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyatakan bahwa mutu lulusan tidak bisa menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa mutu lulusan SMK YPM 1 Taman tidak bisa menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lulusan dalam batas-batas tertentu tidak bisa memperkuat pengaruh kinerja guru.

Pengaruh mutu lulusan memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru

Pengaruh mutu lulusan memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai p-value (sig. 0,422) > α (0,05), nilai t hitung (0,804) < t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel mutu lulusan memoderasi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyatakan bahwa mutu lulusan tidak bisa menguatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa mutu lulusan SMK YPM 1 Taman tidak bisa menguatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lulusan dalam batas-batas tertentu tidak bisa memperkuat pengaruh kinerja guru.

V. SIMPULAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru, disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru, budaya organisasi mempengaruhi guru, mutu lulusan dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru, mutu lulusan tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru, terakhir mutu lulusan tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru. Ini menjelaskan bahwa terdapat empat hipotesis memiliki efek yang signifikan dan dua hipotesis memiliki efek yang tidak signifikan. Hal ini berarti kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan mutu lulusan juga ditingkatkan. Disarankan agar kinerja guru ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan bimbingan oleh Dinas Pendidikan, Pengawas dan Kepala Sekolah. Budaya sekolah dan motivasi kerja perlu didorong dan ditingkatkan agar mampu menggerakkan setiap komunitas sekolah termasuk guru untuk meningkatkan hasil belajar melalui prestasi kerja setiap hari. Temuan ini tentu membutuhkan pengembangan di masa depan. Variabel lain seperti tingkat pendidikan, kesejahteraan guru, dukungan orang tua dan masyarakat dapat digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap hasil belajar siswa di sekolah

UCAPAN TERIMA KASIH

Demikianlah paparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Terimakasih kepada pembaca yang telah menyimak penelitian ini. Peneliti sangat berharap untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun terkait penelitian ini, guna meningkatkan kemampuan karya ilmiah di masa mendatang. Penghargaan juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam kelancaran penyusunan karya ilmiah ini.

REFERENSI

- [1] I. W. Sutrisna, "Implementasi Kebijakan Desentralisasi Menuju Masyarakat Mandiri Dan Sejahtera," *J. Ilm. Cakrawarti*, vol. 3, no. 1, pp. 10–19, Jul. 2020, doi: 10.47532/jic.v3i1.132.
- [2] N. Mulia, A. Rahmi, A. Afrinaldi, and F. Yusri, "Kesiapan Siswa Sekolah Menengah Kejuruan dalam Menghadapi Dunia Kerja di SMK Negeri 1 Bukittinggi," *YASIN*, vol. 3, no. 2, pp. 172–182, Apr. 2023, doi: 10.58578/yasin.v3i2.940.
- [3] I. Rahmawati, B. Herlina, M. Ihsan, and H. Lestari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Ciampe Bogor," *J. Kaji. Islam Mod.*, vol. 8, no. 02, pp. 14–20, Dec. 2022, doi: 10.56406/jkim.v8i02.112.
- [4] A. Alimmudin, "The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 05, no. 06, Jun. 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i6-67.
- [5] H. M. Arifin, "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance," *Int. Educ. Stud.*, vol. 8, no. 1, Dec. 2014, doi: 10.5539/ies.v8n1p38.
- [6] S. Sinulingga, B. Nurbaiti, and Z. Fachrian, "Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School," *J. Accounting, Bus. Manag.*, vol. 30, no. 1, p. 1, Jul. 2023, doi: 10.31966/jabminternational.v30i1.622.
- [7] A. Ardali, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Mutu Lulusan SMK Dan Kemitraan Dengan Dunia Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Progr. Dr. ILMU Manaj. Progr. Pascasarj. Univ. Pas.*, p. 22, 2023.
- [8] F.X Susanto, "Manajemen Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Mutu Lulusan Siswa Di Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama," *al-Afkar, J. Islam. Stud.*, pp. 315–322, Nov. 2022, doi: 10.31943/afkarjournal.v5i4.379.
- [9] L. Rachmawati and L. Kaluge, "Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru," *J. Penelit. dan Pendidik. IPS*, vol. 14, no. 1, pp. 1–6, Sep. 2020, doi: 10.21067/jppi.v14i1.4764.
- [10] R. Rifaid, "Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023," *J. Pendidik. dan Pembelajaran Indones.*, vol. 3, no. 1, pp. 40–56, Jun. 2023, doi: 10.53299/jppi.v3i1.289.
- [11] A. Ferdinal, "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 1, pp. 85–90, Jan. 2022, doi: 10.35134/jbeuپیptk.v7i1.154.
- [12] I. G. N. Naranata, "Pemanfaatan Laboratorium IPA Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Mengembangkan Keterampilan Proses Pada Peserta Didik Jurusan MIPA Di SMA Negeri 1 Kuta Utara," *Suluh Pendidik.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–14, Jun. 2022, doi: 10.46444/suluh-pendidikan.v20i1.400.

- [13] M. F. Rosli, A. R. Ahmad, and M. K. M. Nasir, "Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Motivasi Murid Untuk Belajar dalam Norma Baharu," *Malaysian J. Soc. Sci. Humanit.*, vol. 7, no. 3, p. e001373, Mar. 2022, doi: 10.47405/mjssh.v7i3.1373.
- [14] Firdaus Sianipar and Rusmida Jun Harapan Hutabarat, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di PT. Duta Reka Mandiri Banyuasin," *Strategi*, vol. 13, no. 1, pp. 01–09, Apr. 2023, doi: 10.52333/strategi.v13i1.86.
- [15] W. E. Putra, M. Lelitawati, I. C. Nisa, E. Susanti, S. K. H. Iswara, and S. Maharani, "Penyegaran Keterampilan Dasar Bekerja di Laboratorium Mikrobiologi untuk Persiapan Tugas Akhir dan Menghadapi Dunia Kerja," *Abdi J. Pengabdian dan Pemberdaya. Masy.*, vol. 4, no. 2, pp. 272–277, Oct. 2022, doi: 10.24036/abdi.v4i2.310.
- [16] R. Nuraini, A. Angelika, and R. A. Zulfikard, "Peningkatan Keterampilan Guru Melalui Pelatihan Optimalisasi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Untuk Penyusunan Perangkat Pembelajaran," *JMM (Jurnal Masy. Mandiri)*, vol. 6, no. 6, p. 4668, Dec. 2022, doi: 10.31764/jmm.v6i6.11041.
- [17] S. Ekowati, S. Subandrio, and J. Monica, "Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu," *J. Ilm. Akuntansi, Manaj. dan Ekon. Islam*, vol. 4, no. 2, Feb. 2022, doi: 10.36085/jam-ekis.v4i2.3116.
- [18] M. S. Lesmana, K. C. Kirana, and E. D. Subiyanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan:," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 5, pp. 2554–2571, May 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i5.3540.
- [19] Z. Tunnufus and I. Kurnia Asih, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT PLN UP3 Banten Selatan," *Asia Pacific J. Manag. Stud.*, vol. 9, no. 3, Dec. 2022, doi: 10.55171/apjms.v9i3.766.
- [20] S. Sarjana, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Etika Kerja Guru SMK," *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 20, no. 2, pp. 234–250, Jun. 2014, doi: 10.24832/jpnk.v20i2.141.
- [21] D. J. Wardana and R. Anindita, "Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum," *JMB J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, Apr. 2022, doi: 10.31000/jmb.v11i1.6128.
- [22] B. Saing and W. W. Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta," *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 6, no. 1, p. 62, Mar. 2023, doi: 10.35914/jemma.v6i1.1723.
- [23] M. H. A. Prasetya and Alkadri Kusalandra Siharis, "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang," *J. Ekon. Kreat. DAN Manaj. BISNIS Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 403–413, Feb. 2023, doi: 10.55047/jekombital.v1i3.356.
- [24] A. Heryyanto, "Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris," *Strateg. J. Manag. Sci.*, vol. 2, no. 1, p. 6, Apr. 2022, doi: 10.37403/strategic.v2i1.35.
- [25] E. Dharma, D. Lie, M. Silalahi, S. Matondang, and L. Siregar, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Dimediasi Oleh Kinerja Guru," *J. Darma Agung*, vol. 31, no. 1, p. 456, Apr. 2023, doi: 10.46930/ojsuda.v31i1.3027.
- [26] M. Apriliani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat," *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik*, pp. 197–202, Dec. 2022, doi: 10.24036/jmiap.v4i3.289.
- [27] R. Rusliyawati, "Motivasi Melakukan Fraud Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya," *Abdi Equator*, vol. 2, no. 2, p. 80, Apr. 2023, doi: 10.26418/abdiequator.v2i2.64182.
- [28] W. Hermawan, "Analisis Pengaruh Kemampuan Individu, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Kemajuan Organisasi," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 3, pp. 586–599, Aug. 2022, doi: 10.37606/publik.v9i3.336.
- [29] J. Fitrianingtias, M. S. H. Elmas, and A. Yatiningrum, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *JUMAD J. Manag. Accounting, Digit. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 101–110, Feb. 2023, doi: 10.51747/jumad.v1i1.1321.
- [30] S. Sulistyono and P. Kesdu AC, "Peran Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan," *Excellent*, vol. 9, no. 1, pp. 58–77, Jul. 2022, doi: 10.36587/exc.v9i1.1248.
- [31] A. Fahrani, M. Zulkarnain, N. Nursyamsu, and S. W. Hermingsih, "Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 840–855, Oct. 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4269.
- [32] T. Yoyo, "Pelatihan Interpersonal Skill 'Bagaimana Memenangkan Hati Orang Lain Dan Mempengaruhi Mereka' Bagi Klien Pemasarakatan Di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang," *Abdi Dharma*,

- vol. 2, no. 1, pp. 42–48, Apr. 2022, doi: 10.31253/ad.v2i1.1082.
- [33] M. Irfan, “Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 3, no. 3, Feb. 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v3i3.1315.
- [34] I. Ainurrofiq and M. T. Amir, “Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi,” *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 8, pp. 3355–3368, Mar. 2022, doi: 10.32670/fairvalue.v4i8.1387.
- [35] P. Angkoso, HM Hermansyur, and Rizky Putra, “Pengaruh Sikap Pribadi, Norma Sosial, Efikasi Diri, dan Sikap Terhadap Perilaku Mahasiswa Terhadap Minat Wirausaha Yang Dimoderasi Pendidikan Kewirausahaan (Studi Kasus : Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Harapan Medan),” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 02, pp. 60–69, Jan. 2022, doi: 10.54209/jasmien.v2i02.87.
- [36] T. S. Pinintasih and A. Salendu, “Hubungan Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, dan Kepercayaan Afektif dalam Membentuk Akuntabilitas Karyawan,” *Psikodimensia*, vol. 21, no. 2, pp. 174–186, Dec. 2022, doi: 10.24167/psidim.v21i2.4633.
- [37] M. Puspita and D. Maylazahira, “Systematic Literature Review: Pengembangan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang Ideal Bagi Karyawan Generasi Milenial,” *Econ. Prof. Action*, vol. 5, no. 1, pp. 8–20, Apr. 2023, doi: 10.37278/eprofit.v5i1.577.
- [38] N. Kurniati and R. Rojuaniah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *SINOMIKA J. Publ. Ilm. Bid. Ekon. dan Akunt.*, vol. 1, no. 5, pp. 1153–1172, Jan. 2023, doi: 10.54443/sinomika.v1i5.591.
- [39] Ida Umarul Mufidah and Izhatullaili Izhatullaili, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 MARUNDA,” *J. Ris. Manaj. DAN Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 76–88, Mar. 2023, doi: 10.54066/jrime-itb.v1i1.89.
- [40] B. Lintang A, Y. Joni P, and K. Endah R, “Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Komunikasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Lombok Tengah,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 376–389, Apr. 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.661.
- [41] W. Safitri, “Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok,” *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 2, pp. 23–29, Apr. 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i2.147.
- [42] F. Wibowo and H. K. Tjahjono, “Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur,” *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt.*, pp. 129–142, Jun. 2023, doi: 10.37631/ebisma.v4i1.929.
- [43] S. Idrus, F. Ruhana, M. R. Amalia, A. F. Rosyid, and D. Kuswandi, “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 72–89, Apr. 2023, doi: 10.31955/mea.v7i1.2879.
- [44] M. Ronaldo Sae, I. B. N. Udayana, and B. D. Maharani, “Pengaruh Kualitas Informasi, Nilai Yang Dirasakan Pelanggan, dan Kualitas Pengalaman Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Shopeefood,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 6, pp. 2369–2382, Dec. 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v5i6.2310.
- [45] Sunarto and R. Mulyono, “Manajemen Humas Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK),” *Didakt. J. Ilm. PGSD STKIP Subang*, vol. 9, no. 1, pp. 363–377, Apr. 2023, doi: 10.36989/didaktik.v9i1.708.
- [46] A. L. Al Jauzi, “Faktor Yang Mempengaruhi Siswa Dalam Pemilihan Program Keahlian Dengan Menggunakan Analisis Korespondensi,” *J. Lebesgue J. Ilm. Pendidik. Mat. Mat. dan Stat.*, vol. 3, no. 1, pp. 108–123, Apr. 2022, doi: 10.46306/lb.v3i1.90.
- [47] D. Aprianti, P. B. Nugroho, and V. Meilasari, “Potensi Kesulitan-Kesulitan Yang Dihadapi Siswa SMK Saat Menyelesaikan Masalah Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel: Studi Eksploratif,” *Int. J. Progress. Math. Educ.*, vol. 2, no. 2, Mar. 2022, doi: 10.22236/ijopme.v2i2.8898.
- [48] Yunita Nailul Fajriyah and Syaiful Hadi, “Penalaran Deduktif Siswa Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika Hots Yang Memiliki Tingkat Efikasi Diri Rendah,” *J. Educ. Learn. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 43–58, Mar. 2023, doi: 10.56404/jels.v3i1.38.
- [49] B. A. Pratama and D. Mardiani, “Kemampuan berpikir kritis matematis antara siswa yang mendapat model problem-based learning dan discovery learning,” *J. Inov. Pembelajaran Mat. PowerMathEdu*, vol. 1, no. 1, pp. 83–92, Jul. 2022, doi: 10.31980/powermathedu.v1i1.1918.
- [50] A. I. Suherman, S. Suharyanto, and S. Sauri, “Manajemen Program Penyeragaman Kurikulum SMK 2013 dengan Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja (IDUKA) dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lulusan SMK Kota Bandung,” *JiIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 2, pp. 460–465, Feb. 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i2.430.

- [51] F. Rohmah, A. Rusilowati, S. Supriyadi, and T. Widowati, "Validitas dan reliabilitas instrumen penilaian berbasis android untuk menilai kemampuan siswa SMK dalam mendesain busana secara digital," *JPPPI (Jurnal Penelit. Pendidik. Indones.*, vol. 9, no. 2, p. 577, Jun. 2023, doi: 10.29210/020232131.
- [52] Nabila Dwi Septia Fiveronika, "Meningkatkan Kedisiplinan dan Keterampilan Berbahasa yang Baik melalui Bimbingan dari Guru BK di MTsN 1 Batang Hari," *Sintaks J. Bhs. Sastra Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 36–41, Jan. 2022, doi: 10.57251/sin.v2i1.202.
- [53] M. Muspawi, R. Pratama, and M. Sarlles, "Kontribusi Praktek Kerja Industri Dan Kemampuan Akademis Terhadap Persepsi Siswa Tentang Kesiapan Memasuki Dunia Kerja," *J. Kependidikan J. Has. Penelit. dan Kaji. Kepustakaan di Bid. Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, vol. 6, no. 3, p. 490, Nov. 2020, doi: 10.33394/jk.v6i3.2772.
- [54] L. Fidiah, M. Marsono, and D. Nurhadi, "Analisis Employability Skills Tenaga Kerja Lulusan SMK pada Industri Jasa Service dan Maintenance Ditinjau dari Keterampilan Komunikasi dan Kerjasama Tim," *Briliant J. Ris. dan Konseptual*, vol. 7, no. 3, p. 679, Aug. 2022, doi: 10.28926/briliant.v7i3.924.
- [55] U. Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.
- [56] D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, Aug. 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [57] AI Agustina, *Bab III - Metode Penelitian*. 2022.
- [58] L. K. Harahap, *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*, vol. 1. Semarang: Fak. Sains Dan Teknol. Uin Walisongo, 2018.
- [59] A. Armstrong, M., & Baron, *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- [60] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- [61] B. S. Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- [62] Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi: teori aplikasi dan penelitian cetakan kedua*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- [63] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [64] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a silver bullet," *J. Mark. Theory Pract.*, vol. 19, no. 2, pp. 139–152, Apr. 2011, doi: 10.2753/MTP1069-6679190202.
- [65] W. W. Chin, "How to Write Up and Report PLS Analyses," *Handb. Partial Least Squares*, pp. 655–690, 2010, doi: 10.1007/978-3-540-32827-8_29.
- [66] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *J. Mark. Res.*, vol. 18, no. 1, p. 39, Feb. 1981, doi: 10.2307/3151312.
- [67] Andriani, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya," *Masters thesis, Univ. 17 agustus 1945 surabaya.*, 2021.
- [68] A. Khoirurrahman, T. Rosa, and A. Haryana, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 255–267, Sep. 2022, doi: 10.52643/jam.v12i3.2477.
- [69] Y. Hasan, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jne Cabang Rogojampi," *Jur. Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Negeri Jember*, p. 83, 2019.
- [70] N. M. F. Rahayu, I. W. Widnyana, and I. G. N. B. Gunadi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar," *J. Values*, vol. 3, no. 3, 2022.
- [71] S. Arfandi, M. Hidayat, and A. Daud, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar)," *J. Magister Manaj. Nobel Indones.*, vol. 3, no. 1, pp. 77–87, 2022.
- [72] F. M. Fathurahman, "Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–46, Sep. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v2i1.324.
- [73] S. Supardi, S. Sriyono, and M. R. Yulianto, "Strategies of Business Capital, Manpowesssssr, and Innovation to Increase Turnover at Surya Mart Through Strengthening Muhammadiyah Leadership," *Inferensi J. Penelit. Sos. Keagamaan*, vol. 17, no. 1, pp. 151–174, 2023, doi: 10.18326/infsl3.v17i1.151-174.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.