|  |
| --- |
| **Volume x, Issue x, mmddyyyy, Pages. Xx-xx** |
| **Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)**  **Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor**  http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.xxxx.xxxx |

Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Mutu Lulusan Sebagai Variabel Moderating

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A R T I C L E I N F O  DOI: 10.32832/jm-uika.vXiX.XXXX  Article history:  Received:  MM DDDD YYYY  Accepted:  DD MMMM YYYY  Available online:  MM DDDD YYYY  Keywords:  Competency, Work Discipline, Organizational Culture, Performance, Quality of Graduates |  | **A B S T R A C T**  *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.*  [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). |

1. ~~INTRODUCTION /~~ PENDAHULUAN (Times New Roman 12 Bold)

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(Sutrisna, 2020). 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(Mulia et al., 2023). Kinerja guru di SMK menjadi faktor penentu dalam penyampaian pendidikan yang berkualitas kepada siswa(Rahmawati et al., 2022).

Berdasarkan kondisi di SMK YPM 1 Taman dalam dua tahun terakhir dinyatakan angka ketidak hadiran 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(Alimmudin, 2022). 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(Arifin, 2014).

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(Sinulingga et al., 2023). 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 (Ardali, 2023).

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 (F.X Susanto, 2022). Untuk mencapai tujuan ini, faktor-faktor seperti kompetensi guru, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting (Rachmawati & Kaluge, 2020). Kompetensi guru mencakup tidak hanya pemahaman akan materi pelajaran, tetapi juga kemampuan dalam menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja (Rifaid, 2023). Disiplin kerja menjadi fondasi bagi konsistensi dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan, sementara budaya organisasi memengaruhi motivasi dan semangat kerja guru (Ferdinal, 2022).

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 variable 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. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

* 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?

1. RESEARCH METHODS / METODOLOGI 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 sebarkan ke responden(Husein, 2004). Jenis data kuantitatif merupakan suatu uji hipotesis dimana melakukan analisa agar saling meguatkan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya.(Firmansyah & Dede, 2022) Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara kuantitatif suatu fenomena dengan mengumpulkan data dari responden melalui kuisioner dan mengolah data tersebut untuk menguji hipotesis serta melihat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari beberapa objek yang memiliki karakteristik tertentu.(AI Agustina, 2022) 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.(L. K. Harahap, 2018) . 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. Dengan menggunakan software ini, penulis dapat mengolah data secara sistematis dan mendapatkan hasil analisis yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah di SMK YPM 1 Taman yang terletak di Desa Ngelom, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Hasil dari kuesioner tersebut, bukan tanggapan responden secara langsung, melainkan digunakan untuk menemukan rata-rata untuk setiap indikator. Selanjutnya, hasil rata-rata tersebut diproses menggunakan software SMARTPLS 3.0 untuk menentukan normalitas, validitas, dan reliabilitas data sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

1. ~~RESULTS & DISCUSSION /~~ HASIL & PEMBAHASAN
2. **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 sebagaian 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.

1. **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-varibel yang digunakan dalam penelitan 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.

1. **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 kritera 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). Sedangakan 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 kolerasi antara skor item atau indikator konstruknya. Indikator konstruk dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 (Hair et al., 2019). Nilai *factor loading* antara 0,60-0,70 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Chin, 2010; Hair et al., 2011). 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 (Hair et al., 2019)*.* 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 (Fornell & Larcker, 1981). *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* (Fornell & Larcker, 1981)*.*

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 (Chin, 2010). Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *cronbach’s alpha* > 0,60 (Chin, 2010).

Tabel 6  
Hasil Uji Reliabilitas

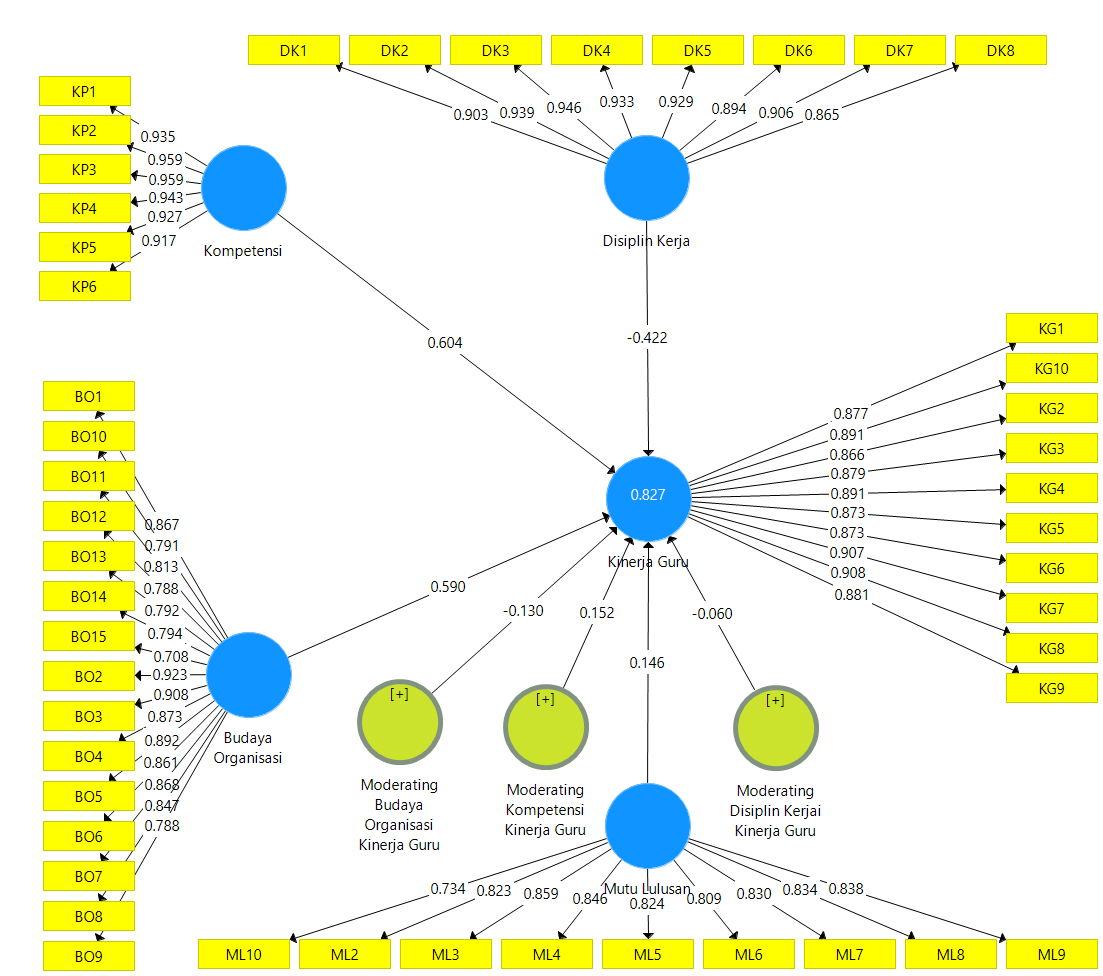
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s Alpha | Composite Reliability |
| Budaya Organisasi | 0.969 | 0.972 |
| Disiplin Kerja | 0.972 | 0.976 |
| Kinerja Guru | 0.969 | 0.973 |
| Kompetensi | 0.974 | 0.979 |
| Mutu Lulusan | 0.940 | 0.950 |

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 (Hair et al., 2019) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai keseluruhan variabel pada penelitian ini sudah dapat dikatakan reliabel (Hair et al., 2019).

* + - 1. **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:

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2

Analisis Model Struktural (Inner Model)

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

1. Uji R2 *(R-Squared)*

Besarnya *coefficient determination* (*R-square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Matrix*** | ***R-Squared*** |
| Kinerja Guru | 0.827 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R2 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 R2 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.

1. Uji Q2 *(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-Squared

|  |  |
| --- | --- |
| **Total** | ***Q2(=1-SSE/SSO)*** |
| Kinerja Guru | 0,635 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q2 kinerja adalah Q2 >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.

1. 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 *Bootsrapping* 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 (Andriani, 2021; Khoirurrahman et al., 2022; Naranata, 2022) 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 (Ferdinal, 2022; Hasan, 2019; Heryyanto, 2022) 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 (Arfandi et al., 2022; Ferdinal, 2022; Lesmana et al., 2023; Rahayu et al., 2022) 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 perusahaanmenjadi 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 (sig. 0,000) < α (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 (Andriani, 2021) 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 (Suherman et al., 2022) menunjukkan bahwa supervisi akademik yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Kaluge, 2020) 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 (Rosli et al., 2022), 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 (sig. 0,000) < α (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 (Ardali, 2023; Ferdinal, 2022; Hasan, 2019; Saing & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada kinerja guru. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dharma et al., 2023; Fathurahman, 2020; Heryyanto, 2022) 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 (Supardi et al., 2023). 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 (Ferdinal, 2022; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Lintang A et al., 2023; Rahayu et al., 2022; Safitri, 2022).

**Pengaruh mutu lulusan memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu lulusan berperan dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini terlihat dari nilai p-value (sig. 0,028) yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung (2,209) yang lebih besar dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan yang baik akan memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, ditunjang dengan mutu lulusan yang unggul, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kompetensi guru yang tinggi tidak akan berdampak optimal pada kinerjanya jika tidak dibarengi dengan mutu lulusan yang baik.

Hasil ini menyatakan bahwa mutu lulusan merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru yang kompeten akan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu, dan lulusan yang bermutu juga akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Dengan demikian, terdapat hubungan timbal balik antara kompetensi guru, kinerja guru, dan mutu lulusan yang saling memperkuat satu sama lain. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pihak sekolah untuk terus meningkatkan mutu lulusan, baik melalui peningkatan kompetensi guru maupun aspek-aspek lain yang terkait dengan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Dengan mutu lulusan yang baik, maka akan tercipta lingkaran positif yang mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara berkelanjutan, sehingga kualitas pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

**Pengaruh mutu lulusan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini terlihat dari nilai p-value (sig. 0,720) yang lebih besar dari α (0,05) dan nilai t hitung (0,359) yang lebih kecil dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja guru akan memberikan dampak yang sama terhadap kinerjanya, terlepas dari apakah mutu lulusan yang dihasilkan baik atau buruk. Disiplin kerja merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja tidak dimoderasi oleh faktor eksternal seperti mutu lulusan.

Meskipun demikian, hasil ini tidak mengesampingkan pentingnya disiplin kerja bagi kinerja guru. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Namun, pengaruh tersebut tidak dimoderasi oleh mutu lulusan yang dihasilkan. Artinya, guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tetap berprestasi dan menunjukkan kinerja yang baik, baik mutu lulusan yang dihasilkan baik atau buruk. Temuan ini memberikan implikasi bagi pihak sekolah untuk terus meningkatkan disiplin kerja guru melalui berbagai upaya seperti pembinaan, pengawasan, dan penerapan aturan yang ketat. Namun, peningkatan mutu lulusan harus dilakukan melalui pendekatan lain yang lebih spesifik, seperti peningkatan kualitas proses pembelajaran, fasilitas pendidikan, dan aspek-aspek lain yang terkait langsung dengan kualitas lulusan.

**Pengaruh mutu lulusan memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mutu lulusan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value (sig. 0,422) yang lebih besar dari α (0,05) dan nilai t hitung (0,804) yang lebih kecil dari t tabel (1,97944). Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan bahwa mutu lulusan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Artinya, baik atau buruknya mutu lulusan yang dihasilkan tidak akan memengaruhi keterkaitan antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja para guru. Budaya organisasi merupakan faktor internal yang sudah tertanam dalam lingkungan sekolah, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh faktor eksternal seperti mutu lulusan.

Namun, temuan ini tidak mengesampingkan pentingnya budaya organisasi bagi kinerja guru. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan menunjukkan kinerja yang baik. Hanya saja, pengaruh tersebut tidak dimoderasi oleh mutu lulusan yang dihasilkan. Temuan ini memberikan implikasi bagi pihak sekolah untuk terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti budaya kerja keras, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, dan pengembangan budaya organisasi secara berkelanjutan. Sementara itu, peningkatan mutu lulusan dapat dilakukan melalui pendekatan lain yang lebih spesifik, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, fasilitas pendidikan, dan aspek-aspek lain yang terkait langsung dengan kualitas lulusan.

1. ~~CONCLUSION & SUGGESTION /~~ KESIMPULAN & SARAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK YPM 1 Taman Sidoarjo, dengan mutu lulusan sebagai variabel moderasi. Melalui analisis data yang dilakukan dengan teknik PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modeling), didapatkan beberapa temuan penting. Pertama, kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan pentingnya upaya untuk meningkatkan kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah guna mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa mutu lulusan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompetensi guru dan ditunjang dengan mutu lulusan yang unggul, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, mutu lulusan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak sekolah untuk terus meningkatkan kompetensi guru, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan mutu lulusan melalui berbagai upaya yang terkait dengan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkaran positif yang mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan, sehingga kualitas pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa mutu lulusan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka pihak sekolah perlu fokus dalam meningkatkan disiplin kerja dan membangun budaya organisasi yang kuat secara terpisah. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru, sekolah dapat membuat peraturan yang lebih ketat dan memberikan sanksi tegas bagi pelanggaran, serta menanamkan nilai-nilai kedisiplinan sejak awal melalui pembinaan dan sosialisasi. Sementara itu, untuk membangun budaya organisasi yang positif, diperlukan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam mewujudkan nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, kolaborasi, dan orientasi pada prestasi. Meskipun mutu lulusan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, namun upaya peningkatan mutu lulusan tetap menjadi prioritas utama sekolah. Sekolah dapat meningkatkan mutu lulusan dengan meningkatkan kualitas proses pembelajaran, melengkapi sarana dan prasarana pendidikan, serta mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Selain itu, sekolah juga perlu menjalin kemitraan yang erat dengan dunia industri dan pemangku kepentingan lainnya dalam rangka menyiapkan lulusan yang kompeten dan siap bekerja.

ACKNOWLEDGEMENT.

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.

**REFERENCES**

AI Agustina. (2022). *Bab III - Metode Penelitian*.

Alimmudin, A. (2022). The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, *05*(06). https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-67

Andriani. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya. *Masters Thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.*

Ardali, A. (2023). 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. *Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pasundan*, 22.

Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(1), 77–87.

Arifin, H. M. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, *8*(1). https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38

Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8\_29

Dharma, E., Lie, D., Silalahi, M., Matondang, S., & Siregar, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Hasil Belajar Siswa Yang Dimediasi Oleh Kinerja Guru. *Jurnal Darma Agung*, *31*(1), 456. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3027

F.X Susanto. (2022). Manajemen Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Mutu Lulusan Siswa Di Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 315–322. https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.379

Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(1), 35–46. https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324

Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(1), 85–90. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39. https://doi.org/10.2307/3151312

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139–152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hasan, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Rogojampi. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jember*, 83.

Heryyanto, A. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal of Management Sciences*, *2*(1), 6. https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.35

Husein, U. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo.

Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *12*(3), 255–267. https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2477

Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(5), 1153–1172. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591

L. K. Harahap. (2018). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)* (Vol. 1). Fak. Sains Dan Teknol. Uin Walisongo.

Lesmana, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(5), 2554–2571. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.3540

Lintang A, B., Joni P, Y., & Endah R, K. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Komunikasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Lombok Tengah. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(2), 376–389. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.661

Mulia, N., Rahmi, A., Afrinaldi, A., & Yusri, F. (2023). Kesiapan Siswa Sekolah Menengah Kejuruan dalam Menghadapi Dunia Kerja di SMK Negeri 1 Bukittinggi. *YASIN*, *3*(2), 172–182. https://doi.org/10.58578/yasin.v3i2.940

Naranata, I. G. N. (2022). 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 Pendidikan*, *20*(1), 1–14. https://doi.org/10.46444/suluh-pendidikan.v20i1.400

Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, *14*(1), 1–6. https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764

Rahayu, N. M. F., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Jurnal Values*, *3*(3).

Rahmawati, I., Herlina, B., Ihsan, M., & Lestari, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Ciampe Bogor. *JURNAL KAJIAN ISLAM MODERN*, *8*(02), 14–20. https://doi.org/10.56406/jkim.v8i02.112

Rifaid, R. (2023). Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, *3*(1), 40–56. https://doi.org/10.53299/jppi.v3i1.289

Rosli, M. F., Ahmad, A. R., & M. Nasir, M. K. (2022). Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Motivasi Murid Untuk Belajar dalam Norma Baharu. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *7*(3), e001373. https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i3.1373

Safitri, W. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(2), 23–29. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.147

Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *6*(1), 62. https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723

Sinulingga, S., Nurbaiti, B., & Fachrian, Z. (2023). Influence of School Principal Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance in the Bangun Mulia Vocational School. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, *30*(1), 1. https://doi.org/10.31966/jabminternational.v30i1.622

Suherman, A. I., Suharyanto, S., & Sauri, S. (2022). Manajemen Program Penyelarasan Kurikulum SMK 2013 dengan Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja (IDUKA) dalam Meningkatkan Keterserapan Tenaga Kerja Lulusan SMK Kota Bandung. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(2), 460–465. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.430

Supardi, S., Sriyono, S., & Yulianto, M. R. (2023). Strategies of Business Capital, Manpower, and Innovation to Increase Turnover at Surya Mart Through Strengthening Muhammadiyah Leadership. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, *17*(1), 151–174. https://doi.org/10.18326/infsl3.v17i1.151-174

Sutrisna, I. W. (2020). Implementasi Kebijakan Desentralisasi Menuju Masyarakat Mandiri Dan Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, *3*(1), 10–19. https://doi.org/10.47532/jic.v3i1.132