

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Grand Theory

Grand Theory yang digunakan pada penelitian ini adalah *Organizational Behavior Theory* (teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. Teori ini mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, kemudian menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pada penelitian ini penerapannya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar apabila sifat disiplin kurang optimal. Dalam rangka mencapai efektivitas dan efisiensi, disiplin dalam mengikuti peraturan menjadi landasan penting baik dalam lingkungan, perusahaan, organisasi, masyarakat, maupun pemerintahan pada umumnya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Penerapan disiplin yang baik akan mendorong setiap individu untuk bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Kepatuhan tersebut tidak hanya menunjukkan ketaatan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara konsisten. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja.

Dalam lingkungan pendidikan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena guru merupakan pelaksana utama proses pembelajaran. Menurut Mathis & Jackson (2011) Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang dirancang untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar bersedia menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja guru dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kesadaran untuk mematuhi peraturan sekolah, melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik. Disiplin kerja yang baik akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran,

serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas secara tepat waktu, mematuhi tata tertib sekolah, menjaga etika profesi, serta melaksanakan pembelajaran sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, menurunnya kualitas pembelajaran, serta berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012, hlm.238) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam sekolah agar para karyawan atau guru dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah. Disiplin kerja seorang guru dilihat dari absensi dalam jam kerja. guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja guru tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu, guru juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa rasa paksaan.

b. Faktor – faktor disiplin kerja

Menurut Jamal Ma'mur asmani (2013) faktor disiplin kerja guru sebagai berikut :

1) Kompetensi

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik cenderung memiliki disiplin yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

2) Keteladanan Pimpinan

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi contoh dalam menaati aturan, menghargai waktu, dan menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Keteladanan tersebut akan mendorong guru untuk berperilaku disiplin.

3) Aturan yang pasti

Sekolah harus memiliki tata tertib dan peraturan yang jelas sehingga guru memahami hak, kewajiban, serta standar perilaku yang harus dipatuhi.

4) Keberanian Kepala sekolah dalam mengambil Tindakan

Kepala sekolah perlu bersikap tegas dalam memberikan penghargaan maupun sanksi kepada guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penegakan aturan yang konsisten akan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan organisasi. Dengan disiplin, karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, dedikasi dan komitmen dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berikut beberapa jenis disiplin kerja menurut para ahli :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan kebijakan di tempat kerja sebelum masalah muncul. Jenis disiplin ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan

memastikan karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku sejak awal. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin preventif ini sangat penting karena dengan diberikan arahan dan instruksi yang jelas sejak awal, karyawan dapat menghindari perilaku yang melanggar aturan. Pendidikan dan Latihan yang berkesinambungan juga berperan dalam disiplin preventif ini, contoh guru diingatkan oleh kepala sekolah mengenai aturan kehadiran, sehingga mereka selalu datang tepat waktu.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif dilakukan Ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran. Dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan aturan. Disiplin ini bersifat memberikan peringatan dan mengoreksi perilaku yang salah agar tidak terulang Kembali dimasa yang akan datang. Siagian (2014) mengatakkan bahwa disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki sifat dan perilaku karyawan yang melanggar aturan, melalui teguran dan peringatan atau sanksi yang diberikan secara bertahap. Contoh seorang guru yang sering terlambat diberikan teguran oleh kepala sekolah agar memperbaiki kebiasaanya.

3) Disiplin Progresif

Merupakan pendekatan dimana sanksi atau hukuman meningkat secara bertahap bergantung pada seberapa sering atau seberapa berat pelanggaran yang dilakukan oleh guru atau karyawan. Pada awalnya sanksi yang diberikan berupa teguran ringan, jika berlanjut ke kesalahan yang sama atau lebih berat maka sanksi akan berlanjut semakin berat. Contohnya, guru yang melanggar aturan pertama kali diberikan peringatan lisan, jika pelanggaran diulang, akan diberi peringatan tertulis, dan seterusnya hingga mungkin dikenakan sanksi lebih berat seperti pemotongan gaji.

4) Disiplin Formal

Disiplin formal mengacu pada penerapan aturan atau kebijakan secara resmi di tempat kerja. Dimana setiap pelanggaran akan ditangani dengan cara yang terstruktur dan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin formal biasanya mencakup peringatan tertulis, pemotongan gaji, atau bahkan pemecatan. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin formal melibatkan penerapan peraturan yang didokumentasikan, yang harus dipatuhi oleh semua karyawan di lingkungan kerja. Contoh, guru melanggar kebijakan sekolah secara berulang kali mungkin

akan menerima peringatan tertulis resmi dari kepala sekolah atau pihak manajemen.

5) Disiplin Informal.

Disiplin informal adalah cara menangani pelanggaran kecil tanpa perlu menerapkan sanksi yang resmi atau prosedural. Disiplin ini biasanya diterapkan secara langsung dan sederhana, seperti peringatan verbal atau diskusi singkat untuk mengingatkan karyawan tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin informal lebih fleksibel dan ditunjukkan untuk menyelesaikan masalah kecil yang bisa diatasi tanpa perlu melalui proses disiplin formal. Contohnya, kepala sekolah memberikan nasihat atau peringatan lisan kepada guru yang lupa menggunakan seragam tanpa mencatatnya dalam dokumen resmi.

6) Disiplin Internal.

Disiplin internal adalah kedisiplinan yang berasal dari diri sendiri. Karyawan secara sadar dan sukarela mematuhi aturan tanpa perlu pengawasan. Contohnya guru yang datang tepat waktu dan menjalankan tugasnya tanpa harus terus diingatkan oleh kepala sekolah.

7) Disiplin Eksternal.

Disiplin eksternal berarti aturan ditegakkan melalui pengawasan dari pihak luar seperti pimpinan atau atasan. Jadi karyawan patuh karena diawasi atau takut kena sanksi. Contohnya guru yang mentaati peraturan karena tahu kepala sekolah atau pengawas sering mengecek langsung kehadiran dan kinerja mereka.

d. Indikator – Indikator Disiplin Kerja Guru

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan karyawan atau guru terhadap peraturan dan tanggungjawab ditempat kerja serta kemampuan mereka secara efektif dalam lingkungan yang terstruktur. Indikator disiplin kerja . Menurut Edy Sutrisno (2019) Beberapa indikator tersebut adalah :

1) Ketaatan terhadap aturan Waktu

Yaitu kemampuan seorang guru mematuhi jam kerja, ketepatan hadir serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan,

2) Ketaatan terhadap peraturan organisasi

Yaitu guru mampu mematuhi tata tertib , kebijakan dan seluruh ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi.

3) Ketaatan terhadap standar kerja

Yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur operasional , standar mutu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi.

4) Tingkat kewaspadaan

Yaitu Kehati hatian , ketelitian, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meminimalkan kesalahan.

5) Etika Kerja

Yaitu perilaku yang mencerminkan kejujuran , kesopanan , profesionalisme serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesame rekan kerja maupun pimpinan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Menurut Hasibuan dan Hadijaya (2024), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut dan diterapkan secara bersama oleh seluruh

anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin melalui nilai kedisiplinan, integritas, kerja sama, saling menghormati, dan komitmen seluruh warga sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja guru melalui pembentukan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, membangun identitas organisasi, meningkatkan komitmen anggota, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa lingkungan sekolah yang efektif ditandai dengan adanya budaya yang mampu menumbuhkan profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen seluruh warga sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Budaya yang positif akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara disiplin, bekerja sama dengan sesama guru, serta memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Dari beberapa penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi adalah suatu nilai atau norma yang dapat diikuti oleh para guru disuatu organisasi yang mampu memberikan dampak positif untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan menerapkan nilai nilai yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi Guru Menurut (Robbins & P Stephen,2010) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi ,diantaranya adalah :

- 1) Inisiatif Individu (*Individual initiative*) , adalah suatu tingkatakan tanggung jawab serta kemandirian yang ada dalam setiap individu tau anggota
- 2) Toleransi resiko (*risk tolerance*) adalah suatu tingkatan resiko yang mampu ditanggung oleh setiap anggota, guna untuk dapat berani dalam mengambil sebuah resiko.
- 3) Integrasi (*Integration*) adalah terkait sejauh mana satuan kerja dalam suatu organisasi didorong untuk dapat bekerja secara terkoordinasi.
- 4) Dukungan manajemen (*management support*), yaitu suatu tingkat komunikasi , bantuan, serta kejelasan terhadap dukungan yang diberikan.
- 5) Pengawasan (*Control*) adalah sekumpulan peraturan atau ketentuan serta pengawasan yang berfungsi untuk mengelola dan memantau sikap atau perilaku para pegawai.

- 6) Identifikasi (*identify*) yaitu terkait sejauh mana setiap anggota atau individu mengidentifikasi dirinya sendiri di dalam organisasi secara keseluruhan baik di luar kelompok kerjanya atau dibidang keahliannya masing-masing.
- 7) Sistem Penghargaan (*reward system*) merupakan suatu pembagian dan tingkatan kompensasi dalam bentuk (kenaikan gaji, promosi jabatan) berdasarkan kinerja karyawan dibandingkan dengan senioritas, anak emas, dan lainnya.
- 8) Toleransi terhadap konflik (*conflict tolerance*) adalah suatu tingkatan toleransi pada permasalahan yang timbul dalam sebuah organisasi .

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins (2022) adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Pengembangan Yaitu budaya organisasi yang mendorong guru untuk berpikir kreatif , berinovasi dalam pembelajaran, serta bekerja secara teliti dan bertanggung jawab. indikator ini merupakan operasionalisasi dari karakteristik *innovation and risk taking dan attention to detail*.
- 2) Orientasi Hasil Yaitu budaya organisasi yang menekankan pencapaian target kerja, kualitas hasil pembelajaran, serta

keberhasilan tujuan sekolah. Indikator ini mewakili karakteristik *outcome orientation*.

- 3) Orientasi Kerjasama Yaitu budaya organisasi yang mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, saling menghargai, dan kerja sama antarguru maupun dengan kepala sekolah. Indikator ini merupakan penggabungan dari karakteristik *people orientation* dan *team orientation*.
- 4) Kepatuhan Terhadap Nilai Organisasi Yaitu budaya organisasi yang mendorong guru untuk mematuhi nilai, norma, aturan sekolah, menjaga profesionalisme, serta mempertahankan stabilitas organisasi. Indikator ini merupakan operasionalisasi dari karakteristik *aggressiveness* dan *stability*.

Keempat indikator tersebut merupakan operasionalisasi yang disusun peneliti berdasarkan tujuh karakteristik budaya organisasi. Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut merupakan gambaran umum budaya organisasi yang dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi. Namun, penelitian ini tidak menggunakan seluruh karakteristik tersebut.

Peneliti melakukan adaptasi indikator dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi pendidikan serta kesesuaian dengan objek penelitian, yaitu guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap. Adaptasi indikator juga bertujuan agar instrumen penelitian lebih fokus, mudah dipahami oleh responden, serta tetap mampu merepresentasikan konstruk budaya organisasi yang dikemukakan Robbins dan Judge.

Konsep budaya organisasi Robbins didukung oleh berbagai penelitian empiris. Penelitian Hasibuan dan Hadijaya (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan melalui nilai kedisiplinan, integritas, saling menghargai, dan kolaborasi mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas serta kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja positif dan meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Mailizar dan Nurfitriyanti (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK, serta mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di sekolah, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, Penelitian Syafira et al. (2025) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah.

Lingkungan sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya kerja sama, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola seluruh proses pembelajaran secara profesional, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi

pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas proses pendidikan dan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Menurut Supardi (2014), kinerja guru diwujudkan melalui kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menjalin hubungan interpersonal yang baik, melaksanakan penilaian hasil belajar, serta memberikan layanan pengayaan dan remedial kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka. Sejalan dengan itu, Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan bentuk pelaksanaan tugas profesional yang tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan. Menurut Isni Munfil Ida (2024) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai uapaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran..

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian gurunya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

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

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan tingkat pencapaian guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, membangun hubungan yang positif dengan peserta didik dan rekan kerja, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Menurut Supardi (2013) ada 2 faktor yaitu Faktor internal dan faktor eksternal . faktor tersebut antara lain :

Faktor internal :

- 1) Kemampuan atau kompetensi
- 2) Motivasi Kerja
- 3) Minat terhadap Pekerjaan
- 4) Kesehatan fisik dan mental
- 5) Kepribadian
- 6) Komitmen terhadap profesi

Faktor Eksternal :

- 1) Kepemimpinan Kepala sekolah
- 2) Budaya organisasi sekolah
- 3) Lingkungan kerja, sarana dan prasarana
- 4) Sistem penghargaan
- 5) Pengawasan atau *supervise*
- 6) Hubungan kerja antar warga sekolah

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator Penilaian terhadap kinerja guru dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) Permen PANRB Nomor 16 Tahun 2009. adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan program pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- 3) Evaluasi /penilaian pembelajaran. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK AL Munawwaroh Cilacap”Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian tersebut :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Isni Munfil Ida	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 10 di Kota Semarang	2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 di Kota Semarang
2.	Muhammad Ihsan Kamil, dkk	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Al Fityan School Tangerang	2023	Hasil Penelitian ini menunjukkan menunjukan bahwa Variabel Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Al Fityan School Tangerang.
3.	Aulia Dema	Pengaruh	2025	Hasil Penelitian ini

	Andini	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Al-Huda Lampung Selatan		menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.
4.	Risdawati Nababan	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa..
5.	Ratnasari, Girsang, dan Ariyati	Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan	2021	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja tidak

		Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru		berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6.	Reyza, Rangkuti, Jayanti, dan Cen	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MA Alwasliyah Kota Tebing Tinggi.	2025	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian- penelitian terdahulu, diketahui bahwa Sebagian besar penelitian menggunakan *Organizational Behavior Theory* dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai landasan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru.

Fenomena yang diangkat umumnya berkaitan dengan belum optimalnya disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, maupun faktor organisasi lainnya yang memengaruhi kinerja guru.

Namun, hasil penelitian masih menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Beberapa penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

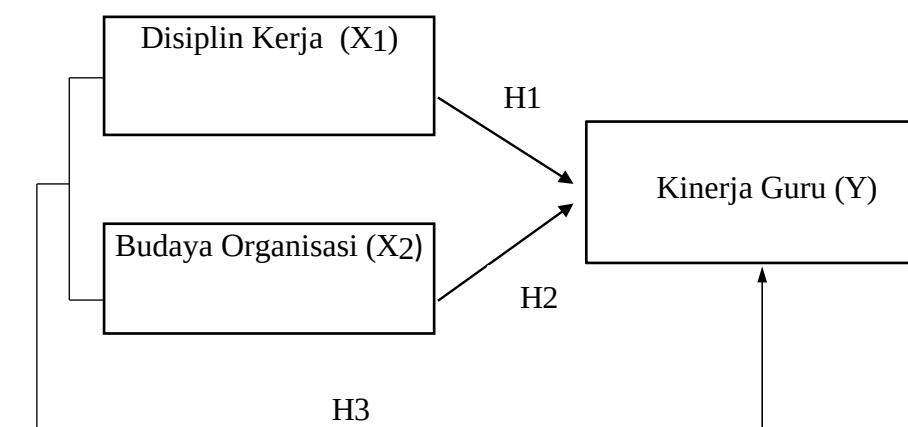
Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih memerlukan pengujian pada objek penelitian yang berbeda. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan pada objek, lokasi penelitian, serta kombinasi variabel yang digunakan. Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, kajian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya sekaligus memberikan gambaran empiris sesuai dengan kondisi nyata di lokasi penelitian.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini dilakukan pada guru SMK Al Munawwaroh Cilacap sebagai objek penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, baik dari segi jenis lembaga maupun lokasi penelitian. Kedua, penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sehingga memberikan gambaran empiris mengenai hubungan

kedua variabel tersebut pada konteks SMK Al Munawwaroh Cilacap. Ketiga, pengukuran variabel kinerja guru disusun dengan mengadaptasi indikator Penilaian Kinerja Guru (PKG), sehingga instrumen penelitian tidak hanya didasarkan pada konsep teoritis, tetapi juga mengacu pada sistem penilaian kinerja guru yang berlaku. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru serta memperkaya kajian pada bidang manajemen pendidikan.

2. Kerangka Berfikir

Dari uraian pemikiran diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwaroh Cilacap. Sehingga kerangka penelitian ini dapat dapat



digambarkan sebagai berikut ini :

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir

3. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pemikiran pada gambar tersebut diatas , bahwa hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini yang membuktikan adanya semua variable independent yaitu Disiplin kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen Kinerja Guru.

Hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

H3 : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan

Berpengaruh terhadap kinerja guru.