

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pada individu, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat. Dijelaskan di dalam Undang-undang No 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh kemampuan untuk berpikir kritis, menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan perubahan, serta memahami tanggung jawab sosial dan moral. Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja tenaga pendidik, terutama guru yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Peran guru sering kali menjadi sumber dasar mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai ilmiah dan lainnya pada siswa sehingga pengetahuan dan keterampilan guru mengatur proses dan hasil pembelajaran siswa. Menurut Yestiani, D. K., (2020) Guru merupakan sosok panutan atau contoh bagi peserta didik. Keberhasilan pendidikan karakter sangat tergantung dari peran seorang guru dalam proses pembelajaran.

Jadi sosok seorang guru dapat menjadi cerminan peserta didik yang sangat menentukan karakternya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang mencakup individu-individu dengan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan kompetensi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, sumber daya manusia dapat menjadi kekuatan penggerak dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya kerja yang positif.

Kinerja merupakan bagian dari prestasi yang didalamnya terdapat suatu kegiatan atau perbuatan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah ditetapkan untuk tercapainya sasaran dalam suatu organisasi. Kinerja guru dapat disebut sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur dengan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Wardani, R. A. 2024). Kinerja guru adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik, baik dalam proses pembelajaran, pengembangan profesional, maupun dalam interaksi dengan siswa dan lingkungan sekolah. Jaya, S. (2021) menambahkan bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru apabila hasil kerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan sehingga dapat dijadikan ukuran guru itu berkinerja baik.

Adapun tempat pada penelitian ini yaitu Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang berada di Jalan Kusuma No 71 , Gunungmujil, Bumirejo, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. SMK Batik Sakti 2 Kebumen berdiri pada tanggal 6 Mei 1989. SMK Batik Sakti 2 Kebumen mempunyai 34 guru. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum bahwa kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen saat ini menunjukkan kinerja yang baik. Pembagian kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru (linear), guru juga sudah mampu untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya secara tepat waktu seperti (merancang silabus, mempersiapkan rencana pembelajaran, menentukan langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, merancang alokasi waktu dan memilih media pembelajaran yang akan digunakan). Kemudian adanya evaluasi terhadap kinerja guru baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk evaluasi secara langsung yang dilakukan satu bulan sekali tepatnya setiap tanggal 20 oleh kepala sekolah, kemudian untuk evaluasi tidak langsung dilakukan setiap satu tahun sekali. Dengan adanya evaluasi kinerja guru dapat menjadi pendorong bagi guru untuk saling memperbaiki kualitas kerjanya.

Tabel I- 1
Penilaian Kinerja Guru
di SMK Bakti Sakti 2 Kebumen
Periode 2023-2024

No	Pimpinan	Guru teman sejawat	Peserta didik	Orang tua	Nilai PKG	Nilai Kehadiran	Nilai Akhir PKG	NPK
1	68,6	9,28	9,61	8,63	96,12	98,55%	94,72	125%
2	68,6	9,13	9,48	9,06	96,27	98,84%	95,15	125%
3	68,6	8,92	7,12	8,33	92,97	97,39%	90,54	100%
4	68,6	9,2	9,52	9	96,32	98,55%	94,92	125%
5	68,6	8,37	8,02	8,63	93,62	96,38%	90,23	100%
6	68,6	8,23	7,99	8,81	93,63	96,38%	90,24	100%
7	68,6	9,23	8,08	8,56	94,47	96,38%	91,05	125%
8	68,6	9,23	8,08	8,56	94,47	96,38%	91,05	125%
9	68,6	8,48	8,13	8,63	93,84	96,30%	90,36	100%
10	68,6	9,13	9,46	8,88	96,07	98,55%	94,67	125%
11	68,6	8,67	8,38	8,88	94,53	96,38%	91,10	125%
12	68,6	9,23	9,52	8,88	96,23	99,13%	95,39	125%
13	68,6	9,13	9,48	9,06	96,27	98,84%	95,15	125%
14	68,6	9,3	9,57	8,75	96,22	98,55%	94,82	125%
15	68,6	9,23	8,08	8,56	94,47	96,38%	91,05	125%
16	68,6	9,25	9,55	8,88	96,28	98,55%	94,88	125%
17	68,6	9,17	9,52	9,06	96,35	98,99%	95,37	125%
18	68,6	8,43	8,05	8,75	93,83	96,52%	90,56	100%
19	68,6	9,23	8,19	8,69	94,71	96,59%	91,48	125%
20	68,6	8,27	8,01	8,56	93,44	96,38%	90,05	100%
21	68,6	9,28	9,61	8,63	96,12	98,55%	94,72	125%
22	68,6	9,23	8,08	8,56	94,47	96,38%	91,05	125%
23	68,6	8,38	8,1	8,88	93,96	96,38%	90,55	100%
24	68,6	8,42	8,08	8,56	93,66	96,38%	90,26	100%
25	68,6	9,42	9,56	8,63	96,21	98,41%	94,68	125%
26	68,6	8,67	8,88	8,63	94,78	96,30%	91,27	125%
27	68,6	9,2	8,02	8,63	94,45	96,38%	91,03	125%
28	68,6	8,48	8,13	8,63	93,84	96,52%	90,57	100%
29	68,6	8,92	9,52	9	96,04	98,41%	94,51	125%
30	68,6	9,17	9,55	9,06	96,38	98,55%	94,98	125%
31	68,6	8,38	8,1	8,75	93,83	96,38%	90,43	100%
32	68,6	8,56	8,19	8,88	94,23	97,39%	91,77	125%
33	68,6	8,23	7,99	9,06	93,88	96,38%	90,48	100%
34	68,6	8,88	8,69	8,13	94,3	97,39%	91,83	125%

Berdasarkan Tabel I-1 Penilaian Kinerja Guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen Tahun 2023–2024, diperoleh hasil bahwa seluruh guru memperoleh nilai akhir PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang berada pada rentang 90–95,39. PKG (Penilaian Kinerja Guru) adalah proses evaluasi sistematis terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan mutu pendidikan. PKG menilai sejauh mana guru mampu melaksanakan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dalam aktivitas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan. NPK adalah singkatan dari Nilai Persentase Kinerja, yaitu nilai presentase hasil penilaian kinerja guru yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung angka kredit tahunan guru dalam rangka kenaikan pangkat atau jabatan fungsional. Jika mengacu pada kriteria penilaian, yaitu nilai 91–100 termasuk kategori “Sangat Baik” dengan NPK 125%, 76–90 kategori “Baik” dengan NPK 100%, 61–75 kategori “Cukup” dengan NPK 75%, dan <61 kategori “Kurang” dengan NPK 50%, maka sebagian besar guru menunjukkan kinerja dalam kategori “Sangat Baik” dengan NPK 125%. Selain itu, nilai kehadiran yang hampir semuanya di atas 96% memperkuat bahwa tingkat kedisiplinan guru juga sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen sudah baik dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

Pada tahun 2022/2023, sekolah berada pada masa transisi penerapan Kurikulum Merdeka sehingga guru dituntut untuk lebih reflektif, adaptif, dan kreatif. Dengan Kurikulum Merdeka secara umum nilai kinerja guru pada

tahun 2023/2024 cenderung menunjukkan peningkatan, terutama pada aspek pengembangan profesional dan efektivitas pembelajaran di kelas. Penilaian kinerja guru pada tahun 2022/2023 yang masih menggunakan Kurikulum 13, penilaian yang lebih menekankan pada kelengkapan administratif dan keterpenuhan standar prosedur pembelajaran. Sedangkan pada tahun 2023/2024 penilaian kinerja guru mengacu pada Kurikulum Merdeka yang memiliki pendekatan berbeda, yaitu lebih menekankan pada kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang berpusat pada murid, pembelajaran yang berinovasi, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih fleksibel serta kontekstual. Perubahan ini membuat penilaian kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menilai sejauh mana guru berinovasi dan beradaptasi terhadap kebutuhan belajar siswa, sehingga mendorong peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh. Hal ini mencerminkan bahwa para guru telah menunjukkan profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Mahyadi, M., & Safrizal, H. B. A. (2023) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah budaya organisasi dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi tim mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama dan memberikan dorongan untuk terus berkembang dan mencapai potensi maksimal. Pemimpin transformasional cenderung memiliki visi jangka

panjang yang besar dan fokus pada inovasi dan perubahan yang positif. Menurut Iqbal, M. (2021) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen, bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik melalui berbagai tindakan nyata. Beliau menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, datang tepat waktu dan menunjukkan tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga aktif memberikan motivasi baik dalam forum resmi seperti rapat maupun dalam interaksi informal di luar jam kerja. Pendekatan personal juga dilakukan dengan menjalani pendekatan melalui kegiatan sosial yang membuat hubungan antar pimpinan dan guru terasa lebih hangat. Selain itu, kepala sekolah mendorong pengembangan profesional guru dengan melibatkan para guru dalam berbagai kegiatan peningkatan kompetensi seperti MGMP, workshop, seminar, PPG, pelatihan ddi Platfrom Merdeka Mengajar, hingga pelatihan asesor. Di sisi lain, kepala sekolah juga mendukung sarana penunjang pembelajaran seperti pengandaan buku-buku di perpustakaan agar referensi belajar semakin lengkap, serta penyediaan komputer yang memadai guna meningkatkan hasil Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). Inovasi dan dorongan ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan transformasional

mampu mendorong perubahan positif dan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam memastikan guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara konsisten. Disiplin yang tinggi akan mendorong guru untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di sekolah, termasuk dalam hal kedatangan, pengelolaan waktu, dan kewajiban administratif. Ketepatan waktu dan ketaatan terhadap peraturan menunjukkan profesionalisme dan dapat berdampak positif terhadap kualitas pengajaran serta kepuasan siswa.

Disiplin merupakan sikap dan perilaku guru dalam menaati peraturan, norma, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah atau instansi pendidikan. Ramdhona, T. S. et al., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja. Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023) menambahkan disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum bahwa disiplin kerja para guru sudah dikatakan baik. Penggunaan presensi yang sebelumnya manual sekarang sudah menggunakan *fingerprint*. Di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, para guru diharuskan hadir 15 menit sebelum pukul 07.00 pagi, kegiatan sebelum para guru masuk kelas untuk mengajar yaitu briefing pagi

diruang guru untuk menyampaikan informasi. Adapun untuk penggunaan seragam, semua guru selalu menggunakan seragam sesuai aturan yang sudah dibuat. Hal itu dilakukan untuk membiasakan perilaku yang mencerminkan kedisiplinan.

Tabel I- 2
Rekap Absensi Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen
Periode Mei-Juli 2024

No	Bulan	Sebab Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah
		S	I	A	
1.	Mei	5	6	-	11
2.	Juni	6	4	-	10
3.	Juli	4	7	-	11
Total					32

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel I-2, diketahui bahwa tingkat kehadiran guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dalam periode Bulan Mei-Juli Tahun 2024 jumlah guru yang tidak hadir karena sakit (S) dan izin (I) cukup bervariasi. Di bulan Mei, tercatat 5 guru sakit dan 6 izin, total 11 ketidakhadiran. Di bulan Juni, ketidakhadiran tercatat 9, dengan jumlah sakit 6 dan izin 4. Kemudian di bulan Oktober, ketidakhadiran menjadi 11, dengan jumlah 4 sakit dan 7 karena izin.

Tabel I- 3
Rekap Absensi Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen
Periode Agustus-Oktober 2024

No	Bulan	Sebab Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah
		S	I	A	
1.	Agustus	5	4	-	9
2.	September	7	2	-	9
3.	Oktober	4	4	-	8
Total					26

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel I-3, diketahui bahwa tingkat kehadiran guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dalam periode Bulan Agustus – Oktober Tahun 2024 jumlah guru yang tidak hadir karena sakit (S) dan izin (I) cukup bervariasi. Di bulan Agustus, tercatat 5 guru sakit dan 4 izin, total 9 ketidakhadiran. Di bulan September, ketidakhadiran sedikit meningkat menjadi 9 juga, namun dengan jumlah sakit 7 dan izin 2. Kemudian di bulan Oktober, ketidakhadiran menurun menjadi 8, dengan masing-masing 4 karena sakit dan 4 karena izin. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru secara umum cukup baik.

Berdasarkan rekap data absensi guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen, terlihat adanya peningkatan kedisiplinan kerja guru dari periode Mei–Juli ke Agustus–Oktober 2024. Pada periode Mei–Juli, total ketidakhadiran mencapai 32 ketidakhadiran, terdiri dari 15 sakit dan 17 izin. Sementara itu, pada periode Agustus–Oktober, jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 26 ketidakhadiran, dengan 16 sakit dan 10 izin. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kedisiplinan guru, terutama dalam hal izin, yang berkurang cukup signifikan. Hal ini dapat mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab yang meningkat dari para guru dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan kehadiran di sekolah.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan faktor disiplin kerja, ada faktor budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota dalam suatu organisasi dan membentuk cara mereka berinteraksi serta mengambil keputusan. Budaya organisasi yang baik

dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Sekolah dengan budaya organisasi yang kuat mendorong guru untuk aktif terlibat dalam pengembangan diri dan penerapan metode pengajaran yang kreatif. Budaya organisasi yang positif mencerminkan komitmen seluruh komponen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Definisi tersebut menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Ketiga, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda (Adi, Y., & Irwan, A. 2023).

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat bagi semua elemen dalam organisasi, membuat orang merasa nyaman dalam bekerja dan mampu berkolaborasi secara harmonis. Motivasi karyawan ditingkatkan dengan budaya organisasi, yang menanamkan dalam diri mereka rasa percaya, memiliki, dan cita-cita yang memotivasi mereka untuk berpikir positif tentang perusahaan dan diri mereka sendiri. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan permintaan konsumen akan kualitas meningkat, sumber daya manusia untuk persaingan global, pendidikan memegang peranan strategis dalam memenuhi tuntutan ini. Oleh karena itu, budaya organisasi disarankan

sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja profesional guru. Lembaga pendidikan disarankan untuk merancang program-program terbaik bagi generasi penerus bangsa (Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. 2024).

Berdasarkan wawancara dengan Waka Kurikulum SMK Batik Sakti 2 Kebumen menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah tersebut terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan positif yang terus dibangun secara konsisten. Setiap pagi, kegiatan diawali dengan do'a bersama sebelum pembelajaran dimulai, menciptakan suasana yang tenang dan semangat kebersamaan. Guru terbiasa bekerjasama, berbagi ide dan saling membantu seperti dalam membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), menyusun soal atau menyelesaikan masalah pembelajaran. Hubungan antar guru dan staf terjalin dengan saling menghormati, tidak ada sekat senioritas yang menghambat komunikasi. Dalam setiap rapat kerja, guru diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat secara terbuka tanpa rasa takut, menumbuhkan budaya keterbukaan yang sehat. Selain itu, adanya briefing pagi di ruang guru menjadi sarana efektif untuk menyampaikan informasi dan menyamakan persepsi sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Budaya-budaya seperti inilah yang tidak hanya mepererat hubungan antar guru, tetapi juga mendorong semangat kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dengan judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU”**

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen terbilang cukup baik, hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara dengan Waka Kurikulum. Menurut Arifandi (2020), kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, yang pada hakikatnya hal tersebut merupakan kunci keberhasilan guru. maka peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, agar penelitian yang dilakukan lebih jelas dan terarah, maka penulis melakukan pembatasan terhadap masalah yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

2. Responden pada penelitian ini yaitu guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang berjumlah 34 Guru.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru untuk menghindari meluasnya bahasan dan pengukuran variabel akan dibatasi pada:

1. Kinerja Guru

Menurut Harahap, F. A. et al, (2023) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharap kan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Mardiana, M. dalam Zhahira (2024) menyebutkan ada beberapa indikator yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
- 3) Mengevaluasi hasil pembelajaran
- 4) Melakukan program remedial
- 5) Melakukan program pengayaan
- 6) Mengelola hubungan antar pribadi

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Putra, I. dalam Wahjosumidjo (2024) Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Wiyono, B. dalam Sudarwan Darmin (2019) menjelaskan bahwa

kepemimpinan transformasional itu memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Pembaharuan
- 2) Memberi teladan
- 3) Mendorong kinerja bawahannya
- 4) Bertindak atas sistem nilai
- 5) Meningkatkan kemampuan terus-menerus
- 6) Mampu menghadapi permasalahan yang rumit

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hadiati, E. (2018) ada 4 indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib sekolah
- 2) Bekerja sesuai prosedur/norma yang telah ditetapkan oleh sekolah
- 3) Tepat waktu sesuai jadwal yang disepakati dalam menjalankan tugas
- 4) Menghindari sanksi atau hukuman

4. Budaya Organisasi

Mega, A. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat

diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil / target yang diterapkan. Menurut Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020) indikator-indikator budaya organisasi dipengaruhi oleh:

- 1) Kebiasaan mengikuti norma organisasi
- 2) Kebiasaan menjalankan tanggung jawab
- 3) Kebiasaan mempunyai keyakinan diri
- 4) Menerapkan nilai-nilai kejujuran
- 5) Kebiasaan menerapkan sikap kerjasama
- 6) Kebiasaan menerapkan integritas diri
- 7) Kemampuan beradaptasi

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagi para akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, sehingga penelitian ini dapat dijadikan masukan pada pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen terutama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.