



Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Imam Taufiq^{*1}, Noor Miyono², Ghufroon Abdullah³

¹Kepala Sekolah di Kabupaten Pekalongan, Indonesia

^{2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: touphex@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-01 Keywords: <i>The Role of the Principal; Work Discipline; Work Culture; Teacher Performance.</i>	The purpose of this study was to determine: 1) to determine the effect of the role of the school principal on teacher performance 2) to determine the influence of work discipline on teacher performance. 3) knowing the effect of work culture on teacher performance 4) knowing that there is a simultaneous influence of the role of the principal, work discipline and work culture on the performance of public elementary school teachers. This study used a quantitative approach with a population of 218 teachers from 25 public elementary schools in the Kedungwuni District. With a sample of 141 teachers who were chosen proportionally at random. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis used is descriptive analysis, dimension test, requirements test and hypothesis testing using the SPSS for Windows Release 26.0 program. The results showed that 1) There was a positive effect of the role of the principal on the performance of public elementary school teachers in Kedungwuni District by 12% on teacher performance, the role of the school principal was categorized as quite good, 2) There was a positive influence of Work Discipline on the performance of public elementary school teachers in Kedungwuni District of 12% on teacher performance. Work discipline is categorized as moderate. 3) There is a positive influence of work culture on the performance of public elementary school teachers in the Kedungwuni sub-district of 11.8% on teacher performance. Work culture is categorized as medium. 4) There is a positive influence between the role of the school principal, work discipline and work culture simultaneously on the performance of teachers in Public Elementary Schools in Kedungwuni District by 21.4% on teacher performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-01 Kata kunci: <i>Peran Kepala Sekolah; Disiplin Kerja; Budaya Kerja; Kinerja Guru.</i>	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) mengetahui adanya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. 3) mengetahui adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru 4) mengetahui adanya pengaruh secara simultan peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri. Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 218 orang guru dari 25 SD Negeri di wilayah Kecamatan Kedungwuni. Dengan sampel 141 guru yang dipilih secara proporsional random. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji dimensi, uji persyaratan dan uji hipotesis menggunakan program SPSS for Windows Release 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 12 % terhadap kinerja guru, Peran kepala sekolah dikategorikan cukup baik, 2) Ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 12 % terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dikategorikan sedang. 3) Ada pengaruh positif Budaya Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 11,8 % terhadap kinerja guru. Budaya kerja dikategorikan sedang. 4) Ada pengaruh positif antara peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 21,4 % terhadap kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan sekolah tergantung pada sumber daya pendidik yang berkualitas dalam hal ini adalah guru. Guru sebagai pelaksana

pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Guru menjadi faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil

pendidikan. Guru yang berkualitas diperoleh dengan cara meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja guru merupakan prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja dalam melaksanakan tugas tanggung jawab sesuai dengan kompetensi untuk mencapai tujuan pendidikan. Ukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi profesi yang dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab, loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Berdasarkan data di atas, kinerja guru SD di kec. Kedungwuni masih menunjukkan kinerja guru yang kurang baik, maka perlu ditingkatkan lagi kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang kurang baik tersebut perlu diteliti dan dikaji lebih lanjut mengenai penyebab belum maksimalnya kinerja guru SD di kecamatan Kedungwuni. Peneliti menggali lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi banyak hal, di antara hal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Peran kepala sekolah merupakan salah satu yang berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik, menjadi teladan guru dan memiliki kemampuan memotivasi bawahan guru, serta dapat berkomunikasi dengan baik. Perilaku kepala sekolah dalam menjalankan perannya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Peran juga sebagai educator, serta manajer, belum berjalan baik. Sebagai supervisor, peran kepala sekolah sebagai supervisor masih rendah. Peran motivasi kepala sekolah terhadap guru masih rendah selain itu, rendahnya kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kedungwuni dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan. Disiplin kerja guru yang diterapkan secara konsisten akan membentuk budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik yang dicapai melalui disiplin kerja, dan disiplin kerja guru dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, akan mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Supardi (2014: 73) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan selama melaksanakan kegiatan pembelajaran. kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam proses pembelajaran meliputi penyusunan perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian proses pembelajaran, dan tindak lanjut hasil proses pembelajaran.

Menurut Priansa (2018: 78) menjelaskan bahwa kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas profesi yang diembannya serta moral yang dimilikinya. Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi. Seorang guru dikatakan profesional apabila memiliki level kinerja tinggi sehingga mempunyai produktivitas kerjasama standar maupun di atas standar yang ditentukan, demikian juga sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah termasuk ke dalam guru yang tidak produktif. Kepala sekolah memberikan perhatian yang seksama terhadap kualitas pengajaran. Kualitas dalam suatu lembaga Pendidikan juga harus sejalan dengan profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Di dalam menjalankan kepemimpinannya secara efektif dan bermutu kepala sekolah harus bisa memahami dan melaksanakan tugas-tugas. Jika semua tugas dan kewajiban kepala sekolah dapat dijalankan dengan baik, maka lembaga pendidikan akan terus berubah menjadi lebih baik dan bermutu. Menurut Mulyasa (dalam Kastawi, 2021: 84) Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Secara umum peran kepala sekolah yaitu educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator atau disingkat dengan EMASLIM. Jadi, Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting bagi lembaga pendidikan yang menentukan tinggi rendahnya kualitas maupun kuantitas lembaga pendidikan tersebut. kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan. Sastrohadiwiryo dalam (Holilah, 2021: 564) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk diberikan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Guru diarahkan atau digerakkan untuk disiplin dalam bekerja. Syarat keberhasilan disiplin preventif ini adalah semua guru dapat memahami aturan yang berlaku dan memelihara ketentuan yang ada. Disiplin ini bertujuan mencegah adanya pelanggaran sehingga banyak pakar menyarankan disiplin preventiflah yang cocok dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja guru dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Sekolah sebagai bagian dari organisasi khususnya di bidang pendidikan tentunya memiliki asumsi dasar, nilai-nilai di dalamnya yang melekat sebagai budaya kerja yang telah ada sejak lama. Darodjat (2015: 29) berpendapat bahwa budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB (2012: 5) aspek budaya kerja sebagai berikut: 1) Pemahaman terhadap makna bekerja, 2) Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan 3) Sikap terhadap lingkungan pekerjaan, 4) Sikap terhadap waktu, 5) Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, 6) Etos kerja, 7) Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan. Selanjutnya Menurut Kemdiknas, tata nilai budaya kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu: 1) memiliki integritas, 2) kreatif dan inovatif, 3) inisiatif, 4) pembelajar, 5) menjunjung meritokrasi dan 7) terlibat aktif. Penjabaran masing-masing dimensi sesuai dengan indikator sebagai berikut, baik yang positif maupun negatif.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya atau menurut sifatnya tidak dapat juga dimanipulasi. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih yang berdasarkan fakta-fakta lapangan yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis data, dan yang terakhir menjelaskan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden penelitian ini adalah guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Kedungwuni sebanyak 141 guru. Kuesioner penelitian yang dibagikan kepada 141 responden yaitu 1) Kinerja Guru 2) peran kepala sekolah 3) disiplin kerja, dan 4) budaya kerja dengan tingkat pengembalian 100% yang selanjutnya dilakukan olah data statistik deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi tentang data pada setiap sampel penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Statistics				
	Kinerja Guru	Peran KS	Disiplin Kerja	Budaya Kerja
N	Valid	141	141	141
	Missing	0	0	0
Mean	138,45	168,67	117,13	148,43
Median	138,00	169,00	117,00	148,00
Mode	134	168	116	146
Std. Deviation	8,779	10,229	6,505	8,876
Variance	77,078	104,636	42,312	78,776
Range	51	41	42	50
Minimum	111	147	98	122
Maximum	162	188	140	172
Sum	19521	23783	16515	20929

Berdasarkan tabel diatas Distribusi Data diketahui bahwa variabel Kinerja guru diketahui nilai mean 138,45. Median 138, Skor maksimum 162, skor minimum 111 dengan range skor 51. Variabel peran kepala sekolah diketahui nilai mean 168,67 skor minimum 147, dan skor maksimum 188 dengan range skor 41.

1. Pengaruh Peran Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) SD Negeri di Kec. Kedungwuni

Nilai korelasi peran kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi < taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi antara peran kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) termasuk kategori rendah atau lemah.

Tabel 2. Hasil ANOVA

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	1298,002	1	1298,002	19,006
Residual	9492,849	139	68,294	
Total	10790,851	140		
a. Dependent Variable: Kinerja Guru				
b. Predictors: (Constant), Peran KS				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 19,006 dengan nilai Ftabel untuk alpha 0,05 dan df1 = 1; df2 = 139 diperoleh 3,909. maka Fhitung > Ftabel (19,006 > 3,909) dengan nilai signifikansi < taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak, artinya Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel peran kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di kecamatan Kedungwuni" dapat diterima. Hasil output uji determinasi variabel peran kepala sekolah diketahui, nilai R square sebesar 0,120, yang berarti ada pengaruh peran kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y). Angka ini berarti sebesar 12 % kinerja guru dipengaruhi variabel peran kepala sekolah, sedangkan 88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. uji koefisien regresi menunjukkan nilai t = 7,648 signifikan pada a = 0,000 berarti konstanta regresi 88,238 sangat signifikan, dan nilai t = 7,648 signifikan pada a = 0,000 maka berarti koefisien regresi 0,298 bernilai positif.

Hasil uji regresi variabel peran kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 88.238 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.298 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel peran kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = a + bX1$ adalah $\hat{Y} = 88,238 + (0,298) X1$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) adalah 88,238, artinya jika peran kepala sekolah (X1) nilainya dianggap konstan (0), maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 0,298.
- b) Nilai koefisien regresi variabel peran kepala sekolah (b) adalah 0,298 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila peran kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru akan meningkat, demikian pula sebaliknya

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni

Nilai korelasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi < taraf signifikan

yaitu 0,000 < 0,05, berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) termasuk kategori rendah atau lemah.

Tabel 3. Hasil ANOVA Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1289,643	1	1289,643	18,867	,000 ^b
1 Residual	9501,208	139	68,354		
Total	10790,851	140			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Peran KS					

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,867 dengan nilai Ftabel untuk alpha 0,05 dan df1 = 1; df2 = 139 diperoleh 3,909. maka Fhitung > Ftabel (18,867 > 3,909) dengan nilai signifikansi < taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak, artinya Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di kecamatan Kedungwuni" dapat diterima. Variabel disiplin kerja diketahui, nilai R square sebesar 0,120, yang berarti ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Angka ini berarti sebesar 12 % kinerja guru dipengaruhi variabel disiplin kerja, sedangkan 88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. uji koefisien regresi menunjukkan nilai t = 6,650 signifikan pada a = 0,000 berarti konstanta regresi 83,796 sangat signifikan, dan nilai t = 6,650 signifikan pada a = 0,000 maka berarti koefisien regresi 0,467 bernilai positif.

Hasil uji regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 83,796 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,467 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = a + bX2$ adalah $\hat{Y} = 83,796 + (0,467) X2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) adalah 83,796, artinya jika disiplin kerja (X2) nilainya dianggap konstan (0), maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 0,467.

b) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b) adalah 0,467 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila disiplin kerja guru semakin baik maka kinerja guru akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

3. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni

Nilai korelasi budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,344 dengan nilai signifikansi < taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi antara budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) termasuk kategori rendah atau lemah.

Tabel 4. Hasil ANOVA Variabel budaya Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1273,559	1	1273,559	18,600	,000b
1 Residual	9517,292	139	68,470		
Total	10790,851	140			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Peran KS					

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,600 dengan nilai Ftabel untuk $\alpha 0,05$ dan $df_1 = 1$; $df_2 = 139$ diperoleh 3,909. maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,600 > 3,909$) dengan nilai signifikansi < taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di kec. Kedungwuni" dapat diterima. variabel budaya kerja diketahui, nilai R square sebesar 0,118, yang berarti ada pengaruh budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Angka ini berarti sebesar 11,8 % kinerja guru dipengaruhi variabel budaya kerja, sedangkan 88,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Uji koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 7,511$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 88,006 sangat signifikan, dan nilai $t = 7,511$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,340 bernilai positif.

Hasil uji regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 88,006 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,340 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = a + bX_3$ adalah $\hat{Y} = 88,006 + (0,340)X_3$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 88,006, artinya jika disiplin kerja (X3) nilainya dianggap konstan (0), maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 0,340.
- Nilai koefisien regresi variabel peran kepala sekolah (b) adalah 0,340 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila budaya kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

4. Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Nilai koefisien variabel bebas (peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 0,463. ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara peran kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 5. Hasil uji ANOVA Variabel Peran Kepala Sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya Kerja (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2308,321	3	769,440	12,427	,000b
1 Residual	8482,530	137	61,916		
Total	10790,851	140			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Peran KS					

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 12,427 dan Ftabel untuk $\alpha 0,05$ dan $df_1 = 3$; $df_2 = 137$ diperoleh 2,671. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,427 > 2,671$), maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara peran kepala sekolah (X1),

disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan” dapat diterima. Variabel peran kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 21,4 %. Sedangkan sisanya 78,6 % masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. koefisien regresi b untuk peran kepala sekolah (X1) sebesar 0,143, ntuk disiplin kerja (X2) sebesar 0,326 dan untuk budaya kerja (X3) sebesar 0,209 dan konstanta sebesar 45,108. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara variabel peran kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ adalah $\hat{Y} = 45,108 + 0,143X_1 + 0,326X_2 + 0,209X_3$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (b_0) adalah 45,108, artinya jika peran kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) nilainya konstan (0), maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 45,108.
- b) Nilai koefisien regresi variabel peran kepala sekolah (b_1) adalah 0,143 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila peran kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru akan meningkat, berlaku sebaliknya.
- c) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_2) adalah 0,326 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan meningkat, berlaku sebaliknya.
- d) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (b_3) adalah 0,209 menunjukkan koefisien regresi positif, ini berarti bahwa apabila budaya kerja semakin tinggi maka kinerja guru akan meningkat, berlaku pula sebaliknya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Besar nilai pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,120, yang berarti ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru. Variabel peran kepala sekolah hanya berpengaruh sebesar

sebesar 12 % terhadap kinerja guru, sedangkan 88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja dan faktor lainnya. Hasil uji hipotesis 1 diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 88.238 + 0.298 X_1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin baik peran kepala sekolah maka akan semakin meningkat kinerja kerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan juga dapat diterima. Artinya, semakin baik peran kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja gurunya. Mau-pun sebaliknya, semakin tidak baik peran kepala sekolah maka semakin buruk pula kinerja gurunya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan yang menyatakan “Ada pengaruh antara peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan” dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Besar nilai pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,120, yang berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Variabel peran kepala sekolah hanya berpengaruh sebesar 12 % terhadap kinerja guru, sedangkan 88 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja dan factor lainnya. Hasil uji hipotesis 2 diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 83,796 + (0,467) X_2$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja kerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya.

Berdasarkan hasil data penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hasil ini mendukung hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dapat diterima. Artinya bahwa semakin baik peran kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja gurunya. Mau-pun sebaliknya, semakin tidak baik peran kepala sekolah maka semakin buruk pula kinerja gurunya.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Besar nilai pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,118, yang berarti ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Variabel budaya kerja hanya berpengaruh sebesar 11,8 % terhadap kinerja guru, sedangkan 88,2 % dipengaruhi faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja dan faktor lainnya. Hasil uji hipotesis 3 diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 88,006 + (0,340) X_3$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin tinggi budaya kerja maka akan semakin meningkat kinerja kerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya.

4. Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Besar nilai pengaruh peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,214, yang berarti ada pengaruh peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Ketiga Variabel bebas tersebut mempengaruhi sebesar sebesar 21,4%. Sedangkan sisanya 78,6 % masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti seperti kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja dan faktor lainnya.

Berdasar hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 12,427 dan F_{tabel} untuk alpha 0,05 dan $df_1 = 3$; $df_2 = 137$ diperoleh 2,671. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,427 > 2,671$), maka hipotesis 4 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara peran kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan" dapat diterima. Hasil uji hipotesis 4 diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 45,108 + 0,143X_1 + 0,326X_2 + 0,209X_3$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin baik peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja maka semakin meningkat kinerja kerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
2. Ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
3. Ada pengaruh positif Budaya Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.
4. Ada pengaruh positif antara peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

B. Saran

Adapun saran dari peneliti pada penelitian ini yaitu:

1. Guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, agar: Selalu update untuk belajar mengikuti perkembangan zaman.
2. Kepala sekolah, hendaknya meningkatkan peran sebagai edukator dalam membimbing guru dan tenaga kependidikan.
3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten mengadakan lomba inovasi pembelajaran khusus untuk Guru SD di tingkat kabupaten guna mendorong guru melakukan inovasi dalam pembelajaran

DAFTAR RUJUKAN

- Alfa, Fathurrahman. (2018). "Analisis Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JIMMU Magister Manajemen Universitas Islam Malang*, 3(1): 37-48.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi, Arifin Mohammad. (2014). *Instrumen Pembinaan Peningkatan dan penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Berliani, T., & Wahyuni, R. (2017). Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 218-226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um025v1i32017p218>
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Fattah, Nanang. (2017). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Hafidulloh, Mochklas Muchamad, Iradawaty Sofiah Nur. (2021). *Manajemen guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Surabaya: Bintang Pustaka Madani
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurlasmi. (2018). *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudjaya, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudrajat, (2018) "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar" *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung*, 25(1): 104-119.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.