

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEDISIPLINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMAN 14 LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan oleh
Saharaeni
18 0206 0037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEDISIPLINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMAN 14 LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan oleh
Saharaeni
18 0206 0037

Pembimbing:

- 1. Dr. Nurdin K., M.Pd.**
- 2. Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saharaeni
NIM : 18 0206 0037
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Palopo, 05 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan




Saharaeni

NIM 18 0206 0037

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara, yang ditulis oleh Saharaeni (18 0206 0037), mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqsyahkan pada hari Jumat, tanggal 23 September 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 03 Oktober 2022

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

Ketua Sidang

2. Muhammad Hajarul Aswad A, M.Si.

Penguji I

3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

4. Dr. Nurdin K, M.Pd.

Pembimbing I

5. Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I

Pembimbing II

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin K, M.Pd.

NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya diberikan kepada penulis, serta dengan giat penulis berusaha sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara”, dapat terselesaikan dengan tepat waktu walaupun dalam bentuk sederhana. *Shalawat* serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw., sang revolusioner yang tidak ada duanya, yang senantiasa dijadikan suri teladan dalam kehidupan dan seluruh umat Islam di segala dimensi kehidupan.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini takkan mampu terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada kedua orang tua penulis yaitu Ibunda Israyana dan Ayahanda Muhlis yang telah merawat dan membesarkan penulis dari kecil hingga sekarang dari sekolah dasar hingga di perguruan tinggi.

Penulis juga dengan tulus dan rendah hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II DR. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., serta Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, MA.
2. Dr. Nurdin K., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, serta merupakan ketua sidang penulis beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Dr. Nurdin K., M.Pd. dan Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Muhmmad Hajarul Aswad A, M.Si. dan Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. Selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Muhaemin, MA. Sebagai Dosen Penasehat Akademik.
7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Dr. Hilal Mahmud. M.M. selaku dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan motivasi baik materi maupun moril kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
9. H. Safruddin, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala SMAN 14 Luwu Utara, serta Bunga Manasa, SE. selaku wakasek dan para guru, yang telah memberikan izin dan bantuannya selama saya melakukan penelitian.
10. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terkhusus kepada kedua orang tua saya Bapak Muhlis dan Ibu Israyana, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, terkhusus juga untuk paman dan tante saya Sahrudin dan Nur Idayani, terima kasih karena selalu ada dan selalu mendukung saya sejak kecil hingga saat ini, serta ketiga saudari-saudari tersayang saya Nurul Vajriani, Watri Sofiani, dan Qonita Qurratu Aini. Mudah-mudahan Allah swt, selalu mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

12. Sahabat-sahabatku tercinta “Unlimited” Nursiam, Nur Aiga, Nurjanna, Fitri Auli, Ratna Sari S, Rafika, dan Nurul Hasanah, yang selalu membantu dan mendukung saya sejak masuk kuliah hingga proses penyusunan skripsi ini.
13. Saudara-saudara seperjuangan semasa kuliah Sahrul Ramadan, Fahri Husain, Samsu Alam, Sahabuddin, dan Fadriansa, yang selalu membantu dan mendukung saya sejak kuliah hingga proses penyusunan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Angkatan 2018 (khususnya Kelas A) yang selama ini telah bersama-sama berjuang dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt, Aamiin.

Palopo, 05 Juli 2022



PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	Ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Apostrofterbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf . Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوْلٌ : *haula* bukan *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat Huruf	dan Nama	Huruf Tanda	dan Nama
اَ وَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah</i> dan <i>ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ

: *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ

: *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا :rabbanâ

نَجَّيْنَا : najjaânâ

الْحَقُّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعِمُّ : nu'ima

عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَسِيٌّ : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (*bukanasy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*bukanaz-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna
النَّوْءُ : al-nau'
شَيْءٍ : syai'un
أَمْرًا : umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : dînullah
بِاللَّهِ : billâh

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : hum fî rahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-laz\i unzila fih al-Qur'an
Naṣr al-Din al-Tūsi
Naṣr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhānahū wa ta'ālā
saw.	= allallāhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi

SM = Sebelum Masehi
l. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w. = Wafat tahun
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR = Hadist Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvii
DAFTAR AYAT/HADITS	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Defenisi Operasional Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34

H. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	75
A. Simpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Guru di SMAN 14 Luwu Utara.....	30
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	33
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Budaya Kerja	33
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Kedisiplinan	34
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Guru	34
Tabel 3.6 Interpretasi Validitas Rasional	35
Tabel 3.7 Interpretasi Reliabilitas.....	36
Tabel 3.8 Kategorisasi Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah	38
Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana SMAN 14 Luwu Utara.....	43
Tabel 4.2 Jumlah siswa SMAN 14 Luwu Utara	44
Tabel 4.3 Validator Instrumen	44
Tabel 4.4 Hasil Validasi Angket Penelitian Budaya Kerja	44
Tabel 4.5 Hasil Validasi Angket Penelitian Kedisiplinan Kepala Sekolah	45
Tabel 4.6 Hasil Validasi Angket Penelitian Kinerja Guru	45
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Budaya Kerja	46
Tabel 4.8 Uji Reanilitas Kedisiplinan Kepala Sekolah	47
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Guru	47
Tabel 4.10 Perolehan Hasil Budaya Kerja	48
Tabel 4.11 Persentase Kategori Budaya Kerja.....	48
Tabel 4.12 Rata-Rata Responden Setiap Indikator Budaya Kerja	49
Tabel 4.13 Perolehan Hasil Kedisiplinan Kepala Sekolah.....	49
Tabel 4.14 Persentase Kategori Kedisiplinan Kepala Sekolah	50
Tabel 4.15 Rata-Rata Responden Setiap Indikator Kedisiplinan Kepala Sekolah.....	51
Tabel 4.16 Perolehan Hasil Kinerja Guru	51
Tabel 4.17 Perolehan Persentase Kategori Kinerja Guru.....	51
Tabel 4.18 Rata-Rata Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	52
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.20 Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi.....	54

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir 26

Gambar 3.1 Desain Penelitian..... 28



DAFTAR AYAT/HADITS

Hadis 1 Hadis tentang bekerja secara profesional.....	2
Kutipan Ayat 1 QS. At-Taubah/9:105	12
Kutipan Ayat 2 QS. Sad/38:26.....	19



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Lembar Validasi Instrumen
- Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen
- Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen Angket
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen Angket
- Lampiran 6 Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8 Jawaban Responden
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Meneliti
- Lampiran 11 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 12 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 13 Halaman Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 14 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 15 Dokumentasi
- Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

SAHARAENI, 2022. “*Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin K. dan H. M. Arief R.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja; penerapan kedisiplinan kepala sekolah; pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru; pengaruh kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; serta pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *Ex-Post facto* korelasi dengan populasi yang digunakan adalah seluruh guru di SMAN 14 Luwu Utara yang berjumlah 26 orang, sedangkan sampelnya merupakan teknik sensus atau sampling jenuh. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran angket dan dokumentasi budaya kerja, kedisiplinan kepala sekolah, dan kinerja guru. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistika deskriptif menggunakan rumus persentase dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*, analisis statistika inferensial, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS ver. 20*.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa 1) penerapan budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket budaya kerja sebesar 77%, 2) penerapan kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket kedisiplinan kepala sekolah sebesar 50%, 3) budaya kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru, 4) kedisiplinan kepala sekolah berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja guru, 5) budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara sebesar 34,5% sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Guru

ABSTRACT

SAHARAENI, 2022. "The Influence of Work Culture and Principal Discipline on Teacher Performance at SMAN 14 Luwu Utara". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nurdin K. and H. M. Arief R.

This thesis aims to find out how to apply the work culture and discipline of the principal; the influence of work culture on teacher performance; the influence of principal discipline on teacher performance: and the influence of work culture and principal discipline on teacher performance at SMAN 14 Luwu Utara.

This research is a quantitative Ex-Post facto correlation study with the population used is all teachers at SMAN 14 Luwu Utara, totaling 26 people, while the sample uses a census technique or saturated sampling. Data collection was obtained through the distribution of questionnaires and documentation of work culture, principal discipline, and teacher performance. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis using percentage formulas with the help of Microsoft Office Excel 2010, inferential statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination using SPSS ver software. 20.

The results of this study suggest that 1) the application of work culture at SMAN 14 North Luwu has been going well, this can be seen from the average percentage of respondents' scores on the work culture questionnaire of 77%, 2) the application of principal discipline at SMAN 14 Luwu Utara has going well, this can be seen from the average percentage of respondents' scores on the principal's discipline questionnaire by 50%, 3) work culture has a partially positive effect on teacher performance, 4) principal's discipline has a partially negative effect on teacher performance, 5) work culture and discipline of the principal have a simultaneous positive effect on teacher performance at SMAN 14 Luwu Utara by 34.5% while 65.5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Culture, Discipline, Teacher Performance

الملخص

الصحراء بني ٢٠٢٢، "تأثير ثقافة العمل والانضباط الرئيسي على أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية". الرسالة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد البوابة الحكومي الإسلامي. تحت إشراف نور الدين ك، ه.م. عارف ر.

تهدف هذه الأطروحة إلى معرفة كيفية تطبيق ثقافة العمل وانضباط المدير. تأثير ثقافة العمل على أداء المعلم؛ تأثير انضباط المدير على أداء المعلم: وتأثير ثقافة العمل وانضباط المدير على أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية. هذا البحث عبارة عن ارتباط كمي بأثر رجعي مع السكان المستخدمين جميع المعلمين في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية، يبلغ مجموعهم ٢٦ شخصًا، في حين أن العينة عبارة عن تقنية تعداد أو أخذ عينات مشبعة. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات وتوثيق ثقافة العمل والانضباط الرئيسي وأداء المعلم. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام صيغ النسبة المئوية بمساعدة مايكروسوفت أو فيس أكسل ٢٠١٠، والتحليل الإحصائي الاستنتاجي، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، ومعامل التحديد باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إصدار ٢٠.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (١) تطبيق ثقافة العمل في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية يسير على ما يرام، ويمكن ملاحظة ذلك من متوسط النسبة المئوية لدرجات المستجيبين في استبيان ثقافة العمل البالغ ٧٧٪، (٢) تطبيق يسير الانضباط الرئيسي في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية بشكل جيد، ويمكن ملاحظة ذلك من متوسط النسبة المئوية لدرجات المستجيبين في استبيان الانضباط للمدير بنسبة ٥٠٪، (٣) لثقافة العمل تأثير إيجابي جزئي على أداء المعلم، (٤) انضباط المدير لديه تأثير سلبي جزئي على أداء المعلم، (٥) ثقافة العمل وانضباط المدير لهما تأثير إيجابي متزامن على أداء المدرسين في المدرسة العالية الحكومية لـ ١٤ الشمالية بنسبة ٥٣،٤٪ بينما يتأثر ٥٦،٥٪ بعوامل أخرى لم يتم توضيحها في هذه الدراسة. الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل، الانضباط، أداء المدرسين

الكلمات الأساسية: ثقافة العمل، التأديب، أداء المدرسين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga yang dirancang untuk mengajar dan membentuk karakter setiap peserta didik agar menjadi lebih baik. Sesuai dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Perilaku tersebut sudah menjadi kebiasaan serta nilai-nilai yang dilakukan merupakan awal dari kesuksesan dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut berawal dari kebiasaan, beragama, serta kaidah/aturan yang menjadi acuan dalam melaksanakan kegiatan yang spontan dilakukan sehingga menjadi karakter dalam bekerja dan berorganisasi, hal tersebut dinamakan budaya. Jika budaya tersebut dikaitkan dengan kualitas kerja, maka itu disebut budaya kerja.² Taliziduhu Ndraha mengatakan bahwa budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.³

¹Peraturan Pemerintah RI, 'UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional', *Kaos GL Dergisi*, 76, 2003, 147-73 <<https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf>>. diakses pada 10 februari 2022

²Suwanto, *Budaya Kerja Guru* (Yogyakarta: Gre Publishing, 2019), 11

³Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Renika Cipta, 2010), 44

Budaya kerja terbentuk dari budaya organisasi yang berdampak pada kinerja dan produktivitas. Budaya kerja sering kali digunakan dalam mengukur keunggulan dan gaya pemimpin dalam menjalankan kegiatan operasional suatu lembaga. Standar budaya kerja digunakan sebagai acuan dalam aturan untuk para pemimpin dan guru yang secara tidak langsung akan terikat sehingga mereka dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi sekolah. Pada proses ini akan membentuk serta menghasilkan pemimpin yang profesional dan guru yang memiliki integritas yang baik.⁴ Hal tersebut sesuai dengan perintah Rasulullah saw. agar seluruh kaum muslim bekerja secara profesional:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ، قَالَ : نَا مُصْعَبُ، قَالَ : نَا بَشْرُ بْنُ السَّرِيِّ، عَنْ مُصْعَبِ ابْنِ ثَابِتٍ، عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ، عَنْ أَبِيهِ. عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ. (رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ).

Terjemahnya :

Telah menceritakan kepada kami Ahmad, ia berkata: Telah menceritakan kepada kami Mush'ab, ia berkata: Telah menceritakan kepada kami Bisyr ibn As-Sariy, dari Mush'ab ibn Tsabit, dari Hisyam bin 'Urwah, dari bapaknya. Dari 'Aisyah, bahwasanya Rasulullah saw. bersabda: Sesungguhnya Allah 'Azza Wajalla mencintai seseorang yang apabila bekerja mengerjakannya secara profesional". (HR. Ath- Thabrani)⁵

Hadis tersebut menjelaskan bahwa bekerja adalah fitrah seorang muslim sehingga bekerja didasarkan pada prinsip iman tauhid. Maka dari itu sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus bekerja secara profesional dan penuh

⁴Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <https://doi.org/1024042/ijpmiv11i23775>

⁵Al-Hafizh Abu Al-Qasim Sulaiman bin Ahmad Ath-Thabrani, *Al-Mu'jamu Al-Awsath*, Juz 1, No. 897 (Cairo-Mesir: Darul Haramain, 1995), 275.

tanggung jawab. Sebab kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta memiliki tanggung jawab dalam memajukan lembaga pendidikan yang ia pimpin. Selain itu kepala sekolah juga berperan sebagai motivator yang selalu memberi dorongan dan motivasi kepada bawahannya agar selalu meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan pendidikan, selain itu kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang baik dan kondusif terhadap guru agar mampu menciptakan kinerja guru dengan baik.

Seseorang yang lebih berperan efektif dalam mengelola sekolah serta bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan yaitu kepala sekolah, di mana sebagai pemimpin ia harus menerapkan sikap disiplin dan menjadi contoh bagi bawahannya. Sebab dalam menjalankan tugasnya guru memiliki sifat atau perilaku dan rasa tanggung jawab yang berbeda, sehingga masih ada yang melakukan pekerjaannya tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Sedangkan kesuksesan dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu kualitas guru. Hal ini sesuai dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶

Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru terlihat dari hasil kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Jika kemampuan guru bagus maka kinerjanya akan

⁶Peraturan Pemerintah RI, 'Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen', 12 Suppl 1.9, 2005, 1–29 <<https://luk.staf.ugm.ac.id/uu/14-2005GuruDosen.pdf>> diakses pada 15 januari 2022

semakin tinggi, begitupun sebaliknya jika kemampuan guru tidak bagus maka kinerjanya akan semakin rendah.⁷

Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi yang dilakukan dengan beberapa guru SMAN 14 Luwu Utara, diperoleh beberapa informasi tentang kinerja guru di sekolah tersebut. Di mana pelaksanaan tugas utama guru tidak lepas dari kemampuan guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Sejak tahun 2018 keaktifan siswa di sekolah sangat minim karena dipengaruhi oleh kinerja guru serta aturan sekolah yang selalu naik turun/tidak menetap. Namun tahun berikutnya hingga saat ini kinerja guru mulai ada perubahan, hal tersebut bergantung pada siapa yang menjadi pemimpin di sekolah tersebut. Sebab kemampuan dan keterampilan serta kedisiplinan kepala sekolah dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan iklim kerja yang baik dan kondusif.

Namun masih ada beberapa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, salah satunya yaitu masih ada sebagian guru yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu ada juga guru (honorar) yang tempat tinggalnya jauh dari tempat kerja sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk tiba di tempat kerja, hal tersebut menyebabkan guru tidak bekerja secara maksimal. Oleh karena itu kedisiplinan kepala sekolah menjadi kunci terhadap baik buruknya kinerja guru yang dapat dilihat melalui evaluasi kerja yang dilakukan setiap minggunya.

⁷Andri Sulisty, et all "Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan" *Seminar Nasional Ilmu Pendidikan UNS 2015* Sebelas Maret University, 2015 [https://jurnalfkpunsacid /index php/pip/article/view/7734/5558](https://jurnalfkpunsacid/index.php/pip/article/view/7734/5558)

Berdasarkan masalah yang ada maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai *Pengaruh Budaya kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana penerapan budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara?
2. Bagaimana penerapan kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara?
5. Adakah pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Mengetahui penerapan budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara.
2. Mengetahui penerapan kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara.
3. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara
4. Mengetahui pengaruh kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara

5. Mengetahui pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis

Guna menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah khususnya pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi pemimpin maupun pendidik untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja guru.
- b. Bagi akademik, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara. Sebagai suatu perbandingan yang dikemukakan dari beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Ester Manik dan Kamal Bustomi, penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.¹ Berdasarkan penelitian tersebut terdapat persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja guru, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel bebas, dimana variabel bebas dalam penelitian ini ada 2 yaitu, variabel budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah, sedangkan variabel bebas dalam penelitian sebelumnya yaitu Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi, dan Motivasi kerja. Serta metode dan analisis hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *ex-post facto* kolerasi dan analisis

¹Ester Manik and Kamal Bustomi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* vol 5, No 2, Oktober 2011 <https://coreacuk/download/pdf/234663455pdf> Diakses pada 18 Januari 2022

statistik. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yaitu metode deskriptif analisis dan analisis jalur.

2. Penelitian B. Salam dkk, penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di madrasah aliyah secara signifikan sebesar 58,8% yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan 41,2% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh faktor lain.² Persamaan dalam penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang budaya kerja terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan metode penelitian. Dimana dalam penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah menggunakan metode *ex-post facto* kolerasi. Sedangkan pada penelitian sebelumnya memiliki 1 variabel bebas yaitu budaya kerja menggunakan metode korelasi fungsional.

3. Penelitian Suwanto, penelitian ini mengkaji tentang Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelima budaya kerja memiliki dampak positif, baik secara internal (tenaga pendidik dan kependidikan) dan eksternal (masyarakat). Hal ini dapat dilihat dengan meningkatnya kinerja pendidik dan pelayanan kepada masyarakat.³ Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti tentang budaya

²B Salam et All, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah the Influence of Work Culture toward Teacher Certified Performance in Teaching and Learning in Madrasah Aliyah", *Tadbir Muwahhid*, 1 (2017), 32–41 <https://doi.org/10.30997/jtm.v1i1.806>. diakses 10 Februari 2022

³Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>. diakses 10 Februari 2022

kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dan metode. Dimana dalam penelitian ini berfokus pada budaya kerja kepala sekolah dan kedisiplinan kepala sekolah menggunakan metode kuantitatif *ex-post facto* kolerasi. Sedangkan pada penelitian sebelumnya berfokus pada budaya kerja guru menggunakan metode kualitatif.

4. Penelitian Muh. Ridwan, penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe. Hasil penelitian berdasarkan analisis inferensial menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan yang diabaikan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan sebesar 0,841% sedangkan sisanya 91,59% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁴ Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah menggunakan metode *ex-post facto* kolerasi dengan jumlah sampel 26 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya memiliki 1 variabel bebas yaitu kedisiplinan kepala sekolah, menggunakan metode analisis statistika dengan jumlah sampel 11 orang.

⁴Muh Ridwan, "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe", "*Skripsi*" (STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2012) <http://digilib.iain.kendari.ac.id/id/eprint/492> Diakses pada tanggal 18 Januari 2022

B. Landasan Teori

1. Budaya Kerja

Secara istilah kata “budaya” atau kebudayaan, berasal dari bahasa sanskerta yaitu *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budia/akal) yang diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam Bahasa Inggris kebudayaan disebut *culture* yang berarti segala daya dan upaya manusia dalam mengubah alam.⁵ Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, disebutkan bahwa: “Budaya” adalah pikiran, akal budi, serta adat istiadat.⁶ Kebudayaan sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia, seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. Ahli sosiologi mengartikan kebudayaan dengan keseluruhan kecakapan (adat, akhlak, kesenian, ilmu dan lain-lain).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kebudayaan merupakan hasil dari penciptaan pemikiran, kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat yang digunakan sebagai upaya manusia dalam mengubah kehidupan. Budaya juga dapat diartikan sebagai hasil dari pengalaman hidup seseorang, kebiasaan-kebiasaan, serta proses dalam menerima dan menolak norma-norma yang akan berlaku dalam lingkungan masyarakat tertentu.

Sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan sesuatu yang dilakukan untuk

⁵Umi Wahyuningsih et all, *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA I*, ed by Agus Salim et all (Jakarta: Direktorat Pembinaan SMA, 2018), 8

⁶Kemdikbud, "Pencarian-KBBI Daring" <<https://kbbikemdikbudgoid/>> diakses pada 3 Februari 2022

mencari nafkah, mata pencaharian.⁷ Menurut Poerwadarminta dalam Pujiyono mengatakan bahwa kerja adalah melakukan sesuatu. Menurut B. Renita dalam Pujiyono yang dipandang dari sudut sosial kerja adalah kegiatan yang berupaya mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, serta mempertahankan dan mengembangkan kehidupan.⁸ Maka kerja diartikan sebagai upaya dalam mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Jadi kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhan dan menyejahterakan keluarga maupun masyarakat melalui alat pemenuhan kebutuhan yang berupa jasa atau barang dan mendapatkan bayaran atau upah.

Menurut Triguno dalam AAA Ngurah budaya kerja adalah nilai yang berasal dari kehidupan yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam kelompok dan tercermin melalui sikap, kemudian menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai suatu kerja. Sedangkan Hartanto dalam AAA Ngurah mengatakan bahwa budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja merupakan sistem yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.⁹ Berdasarkan beberapa pendapat tersebut menyatakan budaya kerja merupakan

⁷Kemdikbud, "Pencarian-KBBI Daring" <<https://kbbikemdikbudgo.id/>> Diakses pada 12 Februari 2022

⁸Pujiyono et all, "Pengaruh Effkacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening", *Journal of Management Vol2 No2, Maret 2016*, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/597> Diakses pada 12 Februari 2022

⁹AAA Ngurah Tini Rusmini Gorda et all, *Bunga Rampai-Kerja Berdasarkan Dharma-Dalam Pandangan Rekan-Rekan Kerja Prof Gorda*, Cet 1 (Bandung: Nilacakra, 2021), 81

nilai kehidupan yang menjadi sifat, kebiasaan, pandangan atau tindakan dalam sebuah kelompok, sehingga menjadi sistem yang terikat dengan pekerjaan, interaksi kerja, dan kesepakatan bersama yang digunakan dalam kehidupan.

Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai nilai sosial serta pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuan dan manfaat dari budaya kerja untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang. Dalam pandangan Islam bekerja merupakan sebuah kewajiban bagi setiap insan. Dengan bekerja seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu Islam mengklasifikasikan bekerja sebagai ibadah. Salah satu adab dan etika bekerja dalam Islam adalah *Itqan* yang berarti bekerja menurut keahlian dan dengan niat yang ikhlas, tekun, serta bersungguh-sungguh.¹⁰ Dalam Q.S. at-Taubah/9:105 Allah Swt. berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Terjemahnya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹¹

¹⁰Odsisa Putera, "Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja Menurut Al-Qur'an)", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 42 (2019), 94–106

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 10th edn (Bandung: Diponegoro, 2018), 203

Ayat tersebut menjelaskan bahwa jika hendak bekerja maka harus diawali dengan niat karena Allah dan selalu mawas diri terhadap pekerjaan, serta dituntut untuk saling terbuka dan jujur kepada semua pihak, dan saling mengingatkan sesama rekan kerja bahwa apa yang dilakukan itu tidak hanya dilihat dan dinilai oleh manusia, tetapi Allah lebih mengetahui dan mengawasi segalanya serta kesaksian itu tidak dapat dimanipulasi.

Budaya kerja tidak muncul begitu saja, budaya kerja akan menjadi kenyataan ketika melalui proses yang panjang karena adanya perubahan nilai-nilai, dari nilai lama menjadi nilai baru yang memakan waktu untuk bisa menjadi kebiasaan. Menurut Ndraha dalam Heny menyatakan bahwa, budaya kerja dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu rasa suka akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban, dan suka membantu sesama pegawai.¹²

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, serta hasil kerja yang baik. Menurut Nawawi dalam Achmad mengatakan ada beberapa indikator budaya kerja yang dijadikan penilaian diantaranya; a) Melaksanakan pekerjaan sesuai

¹²Heny Pratiwi, *Komitmen Mengajar*, ed by A Ria PU, Ed 1 (Yogyakarta: ANDI, 2019), 88

tugas, dimana karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar. b) Jujur dalam bekerja, dimana sifat jujur mampu membuat seseorang mendapat nilai lebih dimata orang lain dan membuat karyawan mendapat kepercayaan lebih. c) komitmen kerja, memiliki komitmen tinggi mampu membuat seseorang termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan. d) tanggung jawab dengan pekerjaan, mampu membuat orang lain mendapat kepercayaan lebih dari orang sekitar. e) mampu bekerja sama dengan rekan kerja, berinteraksi dan bekerja sama dengan sesama masyarakat dapat membuat seseorang diterima di lingkungan tersebut dengan baik.¹³ Menurut Srisinto dalam Chika mengatakan ada 2 indikator dalam budaya kerja yaitu; a) perilaku karyawan terhadap pekerjaan diantaranya mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab kerja, kerja sebagai ibadah, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja, dapat menyusun laporan. b) perilaku kerja pegawai pada waktu kerja diantaranya disiplin kerja, jujur dalam bekerja, komitmen kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mengevaluasi pekerjaan.¹⁴ Sedangkan Kementerian Agama memiliki 5 nilai budaya kerja yang menjadi indikator, yaitu:¹⁵

¹³Achmad Hasan Hafidzi, Resky Nur Adha, Nurul Qomariah, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 (2019) <<https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>>.

¹⁴Chika Saputri, Syaifullah 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epson Batam', *Jurnal Ekuivalensi*, 2020 <<https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/361>> [accessed 18 March 2022].

¹⁵Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>

a. Integritas merupakan keseimbangan antara hati, pikiran, kata-kata, serta sikap yang baik dan benar yang berindikasi positif dan negatif. Indikasi positif seperti bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar, berfikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menolak korupsi, suap, atau gratifikasi. Sedangkan indikasi negatif yaitu melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan, melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi, dan menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

b. Profesionalitas seperti bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Dengan indikasi positif melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, melakukan pekerjaan secara terukur, melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menerima *reward* and *punishment* sesuai dengan ketentuan. Sedangkan indikasi negatifnya yaitu melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang, melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi, malas dalam bekerja, dan melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.

c. Inovasi berarti seseorang mampu menyempurnakan apa yang ada dan mengkreasikan hal baru yang lebih baik. Dengan indikasi positif seperti selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan, bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi, berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan indikasi negatifnya seperti cepat merasa

puas dengan hasil yang dicapai, bersikap apatis dalam merespon kebutuhan *stakeholder* dan *user*, malas belajar, bertanya, dan berdiskusi, bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan.

d. Tanggung jawab, yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen. Dengan indikasi positif seperti menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan, dan komitmen dengan tugas yang diberikan. Sedangkan indikasi negatifnya seperti lalai dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda atau menghindar dalam melaksanakan tugas, selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain, menolak resiko atas hasil pekerjaan, memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi, dan menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.

e. Keteladanan, menjadi contoh yang baik untuk orang lain. Dengan indikasi positif seperti berakhlak terpuji, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil, membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat, melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri. Sedangkan indikasi negatifnya seperti berakhlak tercela, melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati, memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif, melanggar peraturan perundang-undangan, melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam penilaian yaitu, Sikap jujur, bertanggung jawab, profesional, serta menjadi contoh atau teladan

dalam bekerja. Jika sekolah menerapkan nilai-nilai budaya kerja di atas maka akan melahirkan tenaga kerja dengan hasil kinerja yang baik dan berdampak pada kompetensi lulusan yang berkualitas.

2. Kedisiplinan Kepala Sekolah

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).¹⁶ Sedangkan kata disiplin dari kata “*Diciplina*” atau dalam bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengajaran, latihan dan sebagainya”. Jadi disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan dalam melaksanakan aturan yang telah dibuat dan diharapkan oleh masyarakat agar kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara berjalan dengan baik, tertib, dan harmonis. Kedua pengertian tersebut menekankan kata disiplin pada tata tertib. Ini artinya bahwa disiplin adalah kondisi yang sangat erat kaitannya dengan aturan tata tertib.

Menurut Darmono dalam Muhammad Sobri menjelaskan bahwa disiplin mengandung arti pengendalian dan pengarahan diri (*self control and self direction*), individu dapat mengendalikan diri tanpa pengaruh dari luar.¹⁷ Pengendalian diri merupakan perilaku yang dapat menguasai diri sendiri yang berpegang pada norma serta aturan yang menjadi pegangan untuk diri kita sendiri. Sedangkan Menurut Sulistyorini M dalam Robert ada dua bentuk disiplin, yaitu:¹⁸

¹⁶Kemdikbud, "Pencarian - KBBI Daring" <<https://kbbikemdikbud.gov.id/>> Diakses pada 13 Februari 2022

¹⁷Muhammad Sobri, *Kontribusi Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar - Google Books, Guepedia*, 2020 Diakses pada 14 Januari 2022

¹⁸Robert Tua Siregar and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, ed by Janner Simarmata, Yayasan Kita Menulis: 2020, 72

a. Disiplin preventif adalah sebuah tindakan yang berusaha untuk mendorong setiap pegawai agar mampu untuk memenuhi dan menaati seluruh peraturan yang telah disepakati karena adanya kesadaran diri, dengan maksud dan tujuan agar dapat mencegah para pekerja/pegawai dalam melakukan bentuk-bentuk kesalahan dan pelanggaran.

b. Disiplin korektif merupakan sebuah tindakan yang berbentuk untuk memberikan tindakan yang berupa sanksi kepada pegawai/pekerja yang bertujuan untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang pernah dilakukan.

Karyawan atau pekerja yang kurang atau tidak disiplin akan sulit untuk meningkatkan perkembangan produktivitasnya, karena pada hakikatnya mereka tidak dapat melaksanakan, menerapkan serta menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus mampu dan berusaha agar seluruh bawahannya memiliki sikap disiplin yang cakap dan baik dalam suatu organisasi/lembaga. Sejalan dengan hal tersebut, kepala sekolah juga diartikan sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan yang diberikan kepercayaan dalam beberapa waktu tertentu.¹⁹ Sebagaimana dalam pandangan Islam kepala sekolah disebut sebagai pemimpin/khalifa. Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah konsep interaksi, hubungan, kegiatan mempengaruhi, dan mengarahkan. Dalam Q.S. Sad/38: 26 Allah Swt. berfirman :

¹⁹Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), 2

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُ مَ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ
الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ إِذْ بَدَأُوا نَسْوَانَهُمُ الْحِسَابِ (٢٦)

Terjemahnya :

(Allah berfirman), “Wahai Daud! Sesungguhnya engkau kami jadikan khalifa (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.²⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama seorang pemimpin adalah ia yang dapat menegakkan supremasi hukum secara *al-haq*. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak boleh mengikuti hawa nafsu karena tugas seorang pemimpin merupakan tugas *fi sabilillah* yang kedudukannya sangat mulia. Kepala sekolah merupakan sosok yang diberi tanggung jawab oleh banyak orang untuk membawa sekolah kearah tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa definisi terkait kepala sekolah di atas menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan dengan harapan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Menurut Silvia Iskandar dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik tertulis maupun tidak.²¹ Adapun indikator disiplin kerja yaitu; a)

²⁰Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 10th edn (Bandung: Diponegoro, 2018), 454

²¹Silvia Iskandar, ‘Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk N 4 Padang (Studi Kasus Pada Smk N 4 Padang)’, *Jurnal Ekobistek*, 7.2 (2019), 11–22 <<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.58>>.

kedisiplinan terhadap jam kerja seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasan, b) kedisiplinan terhadap peraturan tata tertib seperti perilaku terhadap perilaku terlarang, dan c) kedisiplinan terhadap peningkatan kerja sama seperti ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan dengan produktivitas kerja.²²

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Ade menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu;²³

- a. Kehadiran. Para pegawai harus datang tepat waktu, pegawai harus mengisi daftar hadir, dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.
- b. Peraturan berpakaian. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian, menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan, disiplin pada pakaian dan atribut.
- c. Waktu kerja. Tepat waktu datang dan pulang pada jam kerja, jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja, dan pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
- d. Peraturan dalam melakukan pekerjaan. Ketelitian dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien, dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyam dalam Muh. Ridwan mengatakan bahwa ada beberapa indikator agar disiplin mampu membina serta

²²Silvia Iskandar, 'Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk N 4 Padang (Studi Kasus Pada Smk N 4 Padang)', *Jurnal Ekobistek*, 7.2 (2019), 11–22 <<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.58>>.

²³Ade Onny Siagian, 'Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional', *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.2 (2021) <<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>> [accessed 19 March 2022].

melaksanakan proses pendidikan, sehingga waktu pendidikan dapat ditingkatkan, yaitu:²⁴

a. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik untuk guru maupun bagi siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapa saja demi kelancaran dalam proses pendidikan, yaitu:

- 1) Patuh terhadap aturan sekolah/lembaga pendidikan
- 2) Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah/lembaga pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku
- 3) Tidak melanggar peraturan yang berlaku, baik bagi atasan, pendidik, maupun peserta didik
- 4) Tidak suka malas dalam memberikan arahan atau mengajar
- 5) Rajin dalam melakukan pembelajaran
- 6) Tepat waktu, serta
- 7) Tidak mempekerjakan orang lain demi kepentingan diri sendiri

b. Taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku meliputi:

- 1) Menerima dan menganalisis berbagai pembaruan pendidik
- 2) Berusaha menyesuaikan dengan kondisi pendidikan yang ada
- 3) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah diterapkan
- 4) Membantu kelancaran dalam proses belajar mengajar
- 5) Menguasai diri dan introspeksi.

²⁴Muh Ridwan, "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe", "*Skripsi*" (STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2012), 13 <http://digilibiainkendariacid/id/eprint/492>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas terkait disiplin kerja kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah memiliki beberapa indikator yang dapat diterapkan diantaranya, kehadiran, taat terhadap aturan yang telah dibuat seperti tata tertib sekolah, pekerjaan dll. serta taat terhadap kebijakan yang berlaku. Dengan melaksanakan indikator yang telah dikemukakan di atas tentu kedisiplinan dalam proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik serta kedisiplinan kepala sekolah dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut istilah kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Dalam kamus bahasa Indonesia “kinerja” adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.²⁵ Seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik mampu menghasilkan kerja yang memuaskan agar mencapai tujuan lembaga dalam satu unit kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Anisa Kusuma Wahdati mengatakan bahwa kerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.²⁶ Sedangkan Ivor K. Davies dalam Anisa

²⁵Kemdikbud, "Pencarian-KBBI Daring", <<https://kbbikemdikbudgo.id/>> Diakses pada 10 Februari 2022

²⁶Anisa Kusuma Wahdati, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", "*Tesis*" (Universitas Negeri Semarang: 2019), 71

Kusuma Wahdati mengatakan bahwa seorang guru memiliki empat fungsi umum dalam bekerja, yaitu: menyusun tujuan pembelajaran, mengorganisasikan bahan pembelajaran, memimpin proses pembelajaran, dan mengawasi pembelajaran.²⁷ Selain itu Sukardi dalam Anisa Kusuma Wahdati mengatakan bahwa sebagai seorang guru yang profesional, maka guru memiliki lima tugas pokok, yaitu: merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, evaluasi kegiatan pembelajaran, menindak lanjuti hasil pembelajaran, atau ketaatan guru dalam disiplin tugas, melakukan bimbingan dan konseling.²⁸

Berdasarkan beberapa defenisi terkait kinerja di atas, menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar yang memiliki keahlian dalam mendidik serta membina peserta didik dengan menerapkan tugas pokok guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Adapun yang menjadi kriteria dalam kinerja guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang sekarang diubah menjadi PP No. 32 tahun 2013, yang berbunyi: kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi

²⁷Anisa Kusuma Wahdati, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", "*Tesis*" (Universitas Negeri Semarang: 2019), 71

²⁸Anisa Kusuma Wahdati, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", "*Tesis*" (Universitas Negeri Semarang: 2019), 72

kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.²⁹ Adapun indikator penilaian kinerja guru yang dibuat berdasarkan beberapa peraturan menteri pendidikan yang berlaku, berikut beberapa indikator penilaian kinerja guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik antara lain;

a. Menguasai karakteristik peserta didik dengan mengidentifikasi potensi, kemampuan, serta kesulitan peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

Menguasai teori pembelajaran dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran serta menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, dan teknik pembelajaran kreatif dalam pembelajaran

b. Melakukan tindakan refleksi/pemberian tugas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memberikan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan dan memanfaatkan hasil refleksi untuk memperbaiki dan mengembangkan pembelajaran dimata pelajaran yang diampu.

2. Kompetensi kepribadian

a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional dengan menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.

b. Bersikap jujur, berakhlak mulai, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat dengan berperilaku jujur, tegas dan manusiawi, serta mencerminkan ketakwaan, akhlak mulia dan menjadi teladan

²⁹Peraturan Pemerintah and others, "PP RI 32 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan", 2013 diakses pada 16 Januari 2022

c. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab dan rasa bangga menjadi guru serta percaya diri dengan menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab baik, bangga menjadi guru, serta bekerja mandiri secara profesional.

3. Kompetensi sosial

a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

b. Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua, peserta didik, dan masyarakat serta mengikut sertakan orang tua peserta didik ikut dalam program pembelajaran untuk mengatasi kesulitan belajar yang dialami siswa.

c. Saling berbagi dengan sesama rekan kerja/guru tentang hasil dari inovasi pembelajaran secara lisan dan tulisan maupun bentuk komunikasi lain dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Kompetensi profesional

a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pembelajaran yang diampu, dengan memahami kompetensi dasar, serta tujuan pembelajaran yang diampu.

b. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

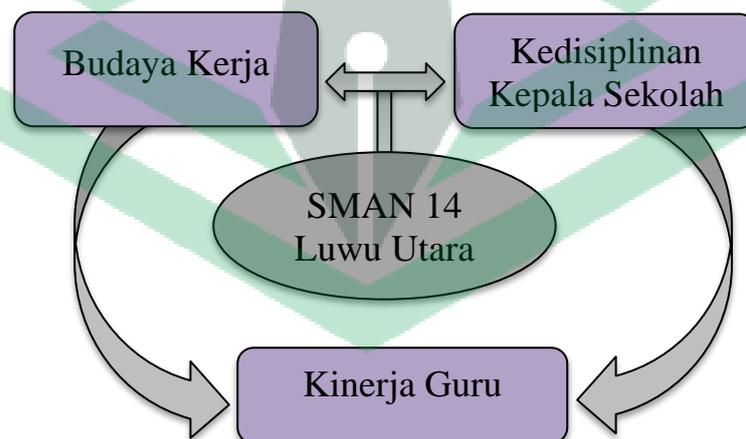
c. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri, memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan

keprofesionalan, dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.³⁰

Berdasarkan beberapa defenisi terkait kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar yang memiliki keahlian dalam mendidik serta membina peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun yang menjadi indikator penilaian dalam kinerja guru yaitu, merencanakan proses pembelajaran (kompetensi pedagogik), melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab serta menjadi teladan bagi peserta didik (kompetensi kepribadian), mengevaluasi serta berbagi dengan sesama rekan kerja terkait hasil pembelajaran (kompetensi sosial), menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran (kompetensi profesional).

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Bagan 2.1 Kerangka Pikir

³⁰Menteri Pendidikan Nasional, 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru', 235, 2007 <<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf>>.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat dipahami bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu juga dengan kedisiplinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, serta budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Hipotesis Deskriptif

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : R_{yx_1x_2} = 0$$

$$H_a : R_{yx_1x_2} \neq 0$$

Keterangan :

H_0 : Budaya kerja (X_1) dan kedisiplinan kepala sekolah (X_2) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 14 Luwu Utara

H_a : Budaya kerja (X_1) dan kedisiplinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 14 Luwu Utara

R : Koefisien Korelasi

X_1 : Budaya kerja

X_2 : Kedisiplinan Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

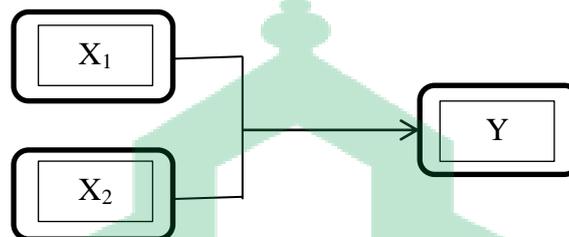
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian jenis kuantitatif dengan desain *Ex-Post facto* korelasi yang menggunakan alat bantu ilmu statistik sebagai alat uji perhitungan untuk mencari hubungan antara variabel dalam subjek/objek yang direfleksikan dalam koefisien korelasi yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Kedisiplinan Kepala Sekolah

Y = Kinerja Guru

→ = Pengaruh

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tingkat SMAN 14 Luwu Utara, yang terletak di Desa Limbong, Kecamatan Rongkong, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena peneliti telah melakukan observasi sebelumnya di lokasi tersebut terkait dengan judul penelitian

yang telah diajukan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 April - 11 Mei 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

1. Budaya kerja merupakan nilai kehidupan yang menjadi sifat, kebiasaan, pandangan, atau tindakan dalam sebuah kelompok, sehingga menjadi sistem yang terikat dengan pekerjaan, interaksi kerja, dan kesepakatan bersama yang digunakan dalam kehidupan. Nilai dasar yang menjadi indikator dalam budaya kerja oleh Kementerian Agama yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.
2. Kedisiplinan kepala sekolah merupakan ketaatan/kepatuhan, serta pengendalian diri sebagai pemimpin dan juga pendidik terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan baik pada diri sendiri maupun dalam kelompok sosial. Ada beberapa indikator penilaian dalam kedisiplinan yaitu kehadiran, ketaatan pada waktu kerja, mampu menjadi teladan dalam berpakaian, dan melaksanakan peraturan dalam pekerjaan.
3. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja guru seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti yaitu semua guru yang ada di SMAN 14 Luwu Utara yang berjumlah 26 orang dan terdiri dari guru PNS dan Honorer yang diperoleh dari data sebagai berikut:

Tabel 3.1 Populasi Guru di SMAN 14 Luwu Utara

No.	NAMA	STATUS	GOL.	JABATAN
1.	Bunga Manasa, SE	Guru PNS	III/d	Guru Ekonomi
2.	Irsan, S.Pd.I	Guru PNS	III/c	Guru Pend. Agama Islam
3.	Yakobus Busirik, A.Md	Guru PNS	III/c	Guru Fisika
4.	Drs. Dariatin	Guru PNS	III/b	Guru PKN
5.	Rusmaya, S.Pd	Guru PNS	III/b	Guru Bhs. Indonesia
6.	Nirwan, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Inggris
7.	Yoset, S.Pd	-	-	Guru Matematika
8.	Hildawati, S.Pd	-	-	Guru Matematika
9.	Dewi Ratna Sari, S.Pd	-	-	Guru Matematika
10.	Mayasari, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Indonesia
11.	Nurhayani, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Inggris
12.	Yus Pitaloka, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Indonesia
13.	Hera Surafni, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Inggris
14.	Muhammad Aldi, S.Pd	-	-	Guru PKN
15.	Sesti Pitaloka Daling, S.Pd	-	-	Guru Biologi
16.	Jumdiana, S.Pd	-	-	Guru Bhs. Inggris
17.	Bunga Sriwana, S.Pd	-	-	Guru Sosiologi
18.	Fitriani Marsim, S.Pd., M.Pd	-	-	Guru Kimia
19.	Regina Eforia Likiska, S.Pd	-	-	Guru Kimia
20.	Wahyuni, S.Pd	-	-	Guru Seni Budaya
21.	David S.Sos	PNS	III/a	Kasubang Tata Usaha
22.	Ibrahim, S.Pd., M.Si.	PNS	I/b	Staf Perpustakaan
23.	Raharti, S.Pd.	PNS	II/b	TU
24.	Pasamboan	-	-	TU
25.	Ramli Limbong	-	-	TU
26.	Ikhwal Rantegau	-	-	TU

Sumber: Data dapodik SMAN 14 Luwu Utara tahun 2022

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel dengan metode *sampling* jenuh atau biasa disebut sensus. Dimana sampel dalam penelitian ini seluruh guru di SMAN 14 Luwu Utara baik PNS maupun honorer, karena populasinya kurang dari 100.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode penyebaran angket. Dimana yang menjadi responden adalah semua guru di SMAN 14 Luwu Utara dengan menggunakan metode angket dengan harapan responden secara langsung dapat menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pernyataan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Terdapat 3 angket penelitian yang digunakan yaitu angket penelitian budaya sekolah di SMAN 14 Luwu Utara sebanyak 35 butir item pernyataan dan angket penelitian kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara sebanyak 20 butir item pernyataan, serta angket penelitian kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara sebanyak 27 butir item pernyataan. Angket disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian yang telah ada pada kajian teori.

Pada angket penelitian ini terdapat indikator variabel X_1 (Budaya Kerja), X_2 (Kedisiplinan Kepala Sekolah) dan variabel Y (Kinerja Guru). Indikator dari variabel Budaya Kerja secara garis besar mencakup: integritas; profesionalisme;

inovasi; tanggung jawab; dan keteladanan. Adapun indikator dari kedisiplinan kepala sekolah secara garis besar mencakup: kehadiran; aturan berpakaian; waktu kerja; dan aturan dalam pekerjaan. Sedangkan indikator variabel kinerja guru secara garis besar mencakup: kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; dan kompetensi profesional.

Angket ini diisi oleh guru SMAN 14 Luwu Utara dengan cara manual yang berarti responden mengisi angket tersebut secara langsung di lokasi penelitian yang didampingi oleh peneliti. Angket ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara* dengan menganalisis data menggunakan bantuan *SPSS for windows ver. 20*.

2. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data mengenai jumlah siswa di SMAN 14 Luwu Utara, Sarana dan Prasarananya, serta jumlah guru baik PNS maupun honorer yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui jumlah populasi penelitian dan gambaran umum SMAN 14 Luwu Utara. Dalam memperoleh data tersebut, dilakukan dengan cara memotret data menggunakan *handphone*. Melalui dokumentasi ini, peneliti juga mengambil gambar salah satu responden yang sedang mengisi angket.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang sedang diteliti. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa

angket yang disusun dalam bentuk model skala *likert*. Dalam menyusun angket harus berdasarkan indikator variabel penelitian.

Butir-butir instrumen angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu menggunakan alternatif jawaban : (SS) sangat setuju, (S) setuju, (TS) tidak setuju, dan (STS) sangat tidak setuju. Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif 1, 2, 3, 4. Angket akan diberikan kepada responden yaitu guru untuk mengisi beberapa pernyataan yang akan diajukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga angket diperlukan sebagai alternatif jawaban responden.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No.	Pertanyaan atau Pernyataan Positif/ <i>Favourable</i> (+)		Pertanyaan atau Pernyataan Negatif/ <i>Unfavourable</i> (+)	
	Keterangan	Bobot Nilai	Keterangan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner Budaya Kerja

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan atau Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Budaya Kerja	Integritas	1, 3,17	2, 4,20
	Profesionalisme	5,7,9	6,8
	Inovasi	21,22,18	23,30
	Tanggung jawab	12,14,16	11,13
	Keteladanan	25,10,19	24,15

Tabel 3.4 Kisi-kisi Kuesioner Kedisiplinan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan atau Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Kedisiplinan	Kehadiran	1,6	2,4
	Aturan berpakaian	10,15	7,9
	Aturan dalam pekerjaan	5,3	8
	Waktu kerja	11,13,	12,14

Tabel 3.5 Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan atau Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Kinerja Guru	Kompetensi pedagogic	2,4	1,3
	Kompetensi kepribadian	5,7	6,8
	Kompetensi sosial	9,11,16	10,18
	Kompetensi professional	14,15,12,20	13,17,19

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen angket yang digunakan dalam penelitian ini, sebelum digunakan terlebih dahulu angket di uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah instrumen dapat dilanjutkan atau tidak. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan validitas instrumen dan realibitas instrumen.

1. Uji Validitas

Uji validasi yang peneliti gunakan dilapangan yaitu diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas rasional yang dilakukan oleh tiga ahli (tiga validator).

Validatas rasional dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrument. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang teliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang validator untuk divalidasi.

Data hasil validasi dari ketiga validator untuk instrumen angket yang berupa pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-sarannya. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya menggunakan rumus statistic *Aiken's* sebagai berikut.

$$V = \frac{\sum s}{[n (c-1)]}$$

Keterangan:

$S = r - lo$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut.¹

Tabel 3.6 Interpretasi Validitas Rasional

Interval	Interpretasi
0,00-0,19	Sangat Tidak Valid
0,20-0,39	Tidak Valid
0,40-0,59	Kurang Valid
0,60-0,79	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah r (*Cronbach Alpha*) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

¹Ridwan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*, III (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

$$r_{ac} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ac} = koefisien reliabilitas yang dicari

k = jumlah butir pernyataan

σ_i^2 = varian butir-butir pernyataan

σ^2 = varian skor pernyataan

Setelah pengujian Reliabilitas angket dilakukan menggunakan *SPSS for windows versi 20* maka dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya. Selanjutnya standar untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut.²

Tabel 3.7 Interpretasi Realibitas

Koefesien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Uji realibitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai $r_{ac} > 0,6$ maka data dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam instrumen penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.³ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

²M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. ke-3 (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 20.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 207

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasikan data, menyajikan dan menganalisis data.

Teknik analisis ini juga mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa *mean*, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai tinggi maupun rendah, tabel distribusi frekuensi dan sebagainya. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Langkah-langkah dalam menganalisis data deskriptif, yaitu menghitung Persentase (%) Skor Capaian Responden. Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pernyataan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut.

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P_r = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian. Menentukan skor setiap sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut.

$$P_r = \frac{SC}{SI} \times 100\%$$

Keterangan:

P_r = Persentase capaian

sc = Jumlah skor capaian

si = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah dibandingkan dengan kategorisasi sebagai berikut.

Tabel 3.8 Kategorisasi Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala sekolah

Rentang % Skor	Kategori
82,3 < skor ≤ 100	Sangat Baik
62,5 < skor ≤ 82,3	Baik
43,8 < skor ≤ 62,5	Cukup Baik
0,0 ≤ skor ≤ 43,8	Tidak Baik

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil yang diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induk atau statistik probabilitas sebab

kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*Probability*).⁴

a. Uji Asumsi klasik

Sebelum persamaan regresi linear sederhana dilakukan, terdapat beberapa uji asumsi klasik yang harus dilakukan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan multikolinearitas, maka diuji menggunakan *software SPSS for windows versi 20* yang dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Jika angka-angka yang terdapat pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinearitas, begitupun sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁵ Regresi linear berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 148

⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, 7th ed. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013), 84.

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel *dependen* (Kinerja guru)

a = Konstanta persamaan regresi

X_1 = Variabel *independent* (budaya kerja)

X_2 = Variabel *independent* (kedisiplinan kepala sekolah)

e = *Error term*

b_1b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *dependen* yang didasarkan pada perubahan variabel *independen*. Jika (+) maka terjadi kenaikan, dan jika (-) maka terjadi penurunan.

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Jika nilai koefisien korelasi sudah diketahui maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Berdasarkan koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria analisis untuk koefisien determinasi yaitu:

- (1). Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- (2). Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMAN 14 Luwu Utara

SMAN 14 Luwu Utara dengan nomor pokok sekolah nasional (NPSN) 40312576, merupakan salah satu Sekolah Negeri yang terletak di Kecamatan Rongkong, dan salah satu sekolah yang berada di daerah terpencil dan berlokasi tepat di tepi jalan poros Rongkong-Seko yang berada pada ketinggian 1.300 m di atas permukaan laut, yang berdiri pada tahun 2007 berdasarkan SK Bupati No: 409 tahun 2007, dan diresmikan pada tanggal 18 September 2007 dengan nama SMAN 1 Limbong yang dipimpin oleh Bapak Drs. Rusmin Montong sampai tahun 2016. Pada tahun 2017 berdasarkan SK Gubernur No: 99 tahun 2017 tanggal 26 Januari 2017 berubah nama menjadi SMAN 14 Luwu Utara di bawah pimpinan Bapak Suprianto, S.Ag., M.Pd. hingga bulan November 2017. Pada bulan Desember 2017 sampai sekarang SMAN 14 Luwu Utara dipimpin oleh Bapak H. Safruddin, S.Pd., M.Pd.¹

b. Visi dan Misi SMAN 14 Luwu Utara

1) Visi

Terciptanya Sekolah Ramah Anak, Unggul dalam Prestasi, Berkarakter, Berakar pada Budaya Bangsa, dan Berwawasan lingkungan, berdasarkan Iman dan Taqwa, serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

¹Data SMAN 14 Luwu Utara, 15 Mei 2022

2) Misi

- a) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif dan kompetitif,
- b) Mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal,
- c) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah,
- d) Membudayakan kegiatan 7S yaitu Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Semangat, dan Sepenuhhati pada seluruh warga sekolah,
- e) Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal,
- f) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut sebagai landasan kearifan lokal dalam bergaul dan bertindak,
- g) Mengembangkan mutu kelembagaan dan manajemen.²

c. Sarana dan Prasarana SMAN 14 Luwu Utara

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran.

SMAN 14 Luwu Utara memiliki sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pendidikan baik di dalam ruang kelas maupun pada saat praktek. Keberadaan sarana dan prasarana merupakan suatu aset dan menjadi kebanggaan

²Data SMAN 14 Luwu Utara, 15 Mei 2022

yang perlu dijaga keberadaannya agar dapat digunakan dengan baik dalam lingkungan sekolah.

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana SMAN 14 Luwu Utara

No.	Ruang	Jumlah	Luas/M ²	Keterangan
1.	Kepala Sekolah	1	6 x 3,80 m	Baik
2.	Wakasek	1	5 x 3,80 m	Baik
3.	Dewan Guru	1	10,30 x 7,80 m	Baik
4.	Tata Usaha	1	4 x 3,90 m	Baik
5.	Kelas	7	(9 x 8) x 7	Baik
6.	Laboratorium IPA	2	15 x 20 m	Sedang
7.	Perpustakaan	1	12 x 10 m	Baik
8.	OSIS	1	3 x 3 m	Pinjaman (eks kantor KUA)
9.	Musholah	1	3 x 3 m	Pinjaman (eks kantor KUA)
10.	UKS	1	3 x 3 m	Pinjaman (eks kantor KUA)

Sumber: Data Arsip SMAN 14 Luwu Utara, 2022

d. Keadaan Guru

Guru dalam lembaga pendidikan merupakan jabatan atau profesi yang memiliki keahlian. Guru tidak hanya berprofesi sebagai pegawai yang hanya melakukan tugasnya tanpa ada rasa tanggung jawab terhadap disiplin ilmu yang dipikulnya. Guru merupakan profesi yang memiliki keahlian khusus, dan pekerjaan menjadi seorang guru tidak bisa dilakukan oleh seseorang tanpa memiliki keahlian. Kondisi personal guru di SMAN 14 Luwu Utara tersusun secara terstruktur sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian guru. Adapun jumlah guru di SMA 14 Luwu Utara sebanyak 26 orang.

e. Keadaan siswa

Jumlah peserta didik di SMA 14 Luwu Utara pada tahun 2021-2022 sebanyak 261 orang peserta didik dengan menggunakan sistem kurikulum 2013 (K13).

Tabel 4.2 Jumlah Siswa SMAN 14 Luwu Utara

	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII
Laki-laki	30	34	106
Perempuan	17	19	55
Jumlah	47	53	161

2. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud sebagai berikut:

Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2.	Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd	Dosen
3.	Dr. Hj. Sitti Amrah, M.Pd	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus Aiken's, adapun hasil dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Validasi Data Angket Penelitian Budaya Kerja

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	$n(c-1)$	V
1	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78
2	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78
3	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78
4	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78
5	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78
6	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78

Sumber: Hasil olah data dari validasi angket menggunakan Ms. Excel 2010

Dimana: V1, V2, V3 adalah validator yang memvalidasi isi angket penelitian.

Jika nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1 maka dapat dinyatakan variabel tersebut valid. Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas dengan bantuan *Microsoft Office Excel* 2010 diketahui bahwa instrumen variabel budaya kerja

memiliki nilai koefisien Aiken's yang berkisar 0,78 jadi secara umum variabel budaya kerja memiliki validitas isi yang memadai dan layak untuk digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Validasi Data Angket Penelitian Kedisiplinan Kepala Sekolah

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V
1	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78
2	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78
3	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78
4	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67
5	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78
6	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78

Sumber: Hasil olah data dari validasi angket menggunakan Ms. Excel 2010

Dimana: V1, V2, V3 adalah validator yang memvalidasi isi angket penelitian.

Jika nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1 maka dapat dinyatakan variabel tersebut valid. Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010* diketahui bahwa instrumen variabel kedisiplinan kepala sekolah memiliki nilai koefisien Aiken's yang berkisar antara 0,67-0,78 jadi secara umum variabel kedisiplinan kepala sekolah memiliki validitas isi yang memadai dan layak untuk digunakan dalam instrument penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Validitas Data Angket Penelitian Kinerja Guru

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V
1	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78
2	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67
3	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78
4	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67
5	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78
6	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78

Sumber: Hasil olah data dari validitas angket menggunakan Ms. Excel 2010

Jika nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1 maka dapat dinyatakan variabel tersebut valid. Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dengan

menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel* 2010 diketahui bahwa instrument variabel kinerja guru memiliki nilai koefisien Aiken's yang berkisar antara 0,67-0,78 jadi secara umum variabel kinerja guru memiliki validitas isi yang memadai dan layak untuk digunakan dalam instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Syarat lain yang penting bagi seorang peneliti adalah uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas isi angket penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian tiga validator, adapun cara pengolahannya dengan mencari sepuluh orang guru diluar sampel penelitian untuk mengisi rancangan angket penelitian. Setelah sepuluh responden mengisi angket tersebut, peneliti mengolah data untuk mencari tingkat reliabilitasnya menggunakan *Microsoft Office Excel* 2010 dan program SPSS ver.20 yang memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas isi angket dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) yang menyatakan bahwa variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Hasil pengujian reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	35

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver.20, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* atau r_{ac} sebesar 0,886. Dengan demikian apabila dikelompokkan sesuai dengan tabel 3.7 interpretasi reliabilitas, maka angket budaya kerja masuk dalam kategori sangat tinggi sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
	,931	20

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver.20, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel kedisiplinan kepala sekolah diperoleh nilai *Cronbach Alpha* aratu r_{ac} sebesar 0,931. Dengan demikian apabila dikelompokkan sesuai tabel 3.7 interpretasi reliabilitas, maka angket kedisiplinan kepala sekolah masuk dalam kategori sangat tinggi sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
	,790	27

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver.20, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 untuk variabel kinerja guru diperoleh nilai *Cronbach Alpha* arau r_{ac} sebesar 0,790. Dengan demikian apabila dikelompokkan sesuai tabel 3.7 interpretasi reliabilitas, maka angket kinerja guru masuk dalam kategori tinggi sehingga dapat dikatakan reliabel.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran pada objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi berupa perhitungan mean, minimum, maksimum, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain. Adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut.

1) Budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel budaya kerja (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor budaya kerja yang menunjukkan skor rata-rata sebesar 119,85 dan varians sebesar 56,775 dengan standar deviasi sebesar 7,533 dari nilai terendah 104 serta nilai tertinggi 132. Hal ini dapat digambarkan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Perolehan Hasil Budaya Kerja

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	26
Mean/Rata-rata	119,85
Standar Deviasi	7,535
Varians	56,775
Nilai Terendah	104
Nilai Tertinggi	132

Sumber: Hasil olah data menggunakan spss vers. 20, tahun 2022

Skor budaya kerja jika dikelompokkan ke dalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase budaya kerja. distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.³ Berikut tabel distribusi frekuensi dan persentase budaya kerja.

Tabel 4.11 Perolehan Persentase Kategori Budaya Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
81 – 100	Sangat Baik	20	77%
63 – 81	Baik	6	23%
45 – 62	Cukup Baik	0	0%
0.0 – 44	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		26	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2022

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang. Secara umum budaya kerja berada pada kategori sangat baik dengan hasil persentase sebesar 77%

³Husain Usman, *Pengantar Statistika*, ed. by Retno Ayu, Ketiga (Rawamangun: PT Bumi Aksara, 2020), 30.

dengan frekuensi sampel sebanyak 20 orang. Sedangkan pada kategori baik budaya kerja memperoleh hasil persentasi sebesar 23% dengan frekuensi sampel sebanyak 6 orang.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.10 dan 4.11 diperoleh hasil bahwa budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara masuk dalam kategori sangat baik dengan jumlah frekuensi 20 orang dan hasil persentase sebesar 77%. Adapun skor rata-rata yaitu 119, 85. Tingginya hasil persentase budaya kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.12 Rata-rata Responden Setiap Indikator Variabel Budaya Kerja

Variabel	Indikator	Skor	Kategori
Budaya Kerja	Integritas	91,3	Sangat baik
	Profesionalisme	84,2	Sangat baik
	Inovasi	85,7	Sangat baik
	Tanggung jawab	83,8	Sangat baik
	Keteladanan	84,9	Sangat baik

2) Kedisiplinan Kepala Sekolah di SMAN 14 Luwu Utara

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan variabel kedisiplinan kepala sekolah (X_2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor rata-rata sebesar 65,04 dan varians sebesar 54,998 dengan standar deviasi sebesar 7,416 dari nilai terendah sebesar 41 dan nilai tertinggi sebesar 76. Hal ini dapat digambarkan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.13 Perolehan Hasil Kedisiplinan Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	26
Mean/Rata-rata	65,04
Standar Deviasi	7,416
Varians	54,998
Nilai Terendah	41
Nilai Tertinggi	76

Sumber: Hasil olah data melalui spss vers.20, tahun 2022

Skor kedisiplinan kepala sekolah jika dikelompokkan ke dalam empat kategori, maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kedisiplinan kepala sekolah sebagai berikut.

Tabel 4.14 Perolehan Persentase Kategori Kedisiplinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
81 – 100	Sangat Baik	13	50%
63 – 81	Baik	12	46%
45 – 62	Cukup Baik	1	4%
0.0 – 44	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		26	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2022

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 26 orang. Secara umum kedisiplinan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik dengan hasil persentase 50% dengan frekuensi sampel sebanyak 13 orang. Sedangkan pada kategori baik kedisiplinan kepala sekolah memperoleh hasil persentase sebesar 46% dengan jumlah frekuensi 12 orang. Dan pada kategori cukup baik diperoleh hasil persentase sebesar 4% dengan jumlah frekuensi 1 orang.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.13 dan 4.14 diperoleh hasil bahwa kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara masuk kedalam kategori sangat baik dengan jumlah frekuensi 13 orang dan hasil persentase sebesar 50%. Dengan skor rata-rata 65,04, tingginya hasil persentase kedisiplinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden melalui angket yang diberikan.

Tabel 4.15

Rata-rata Responden Setiap Indikator Variabel Kedisiplinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Skor	Kategori
Kedisiplinan	Kehadiran	80	Baik
	Aturan berpakaian	84,9	Sangat baik
	Waktu kerja	79,3	Cukup baik
	Aturan dalam pekerjaan	81,7	Sangat baik

3) Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata sebesar 88,77 dan varians sebesar 24,905 dengan standar deviasi sebesar 4,990 dari nilai terendah 83 dan nilai tertinggi 101. Hal ini dapat digambarkan pada tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16 Perolehan Hasil Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	26
Mean/Rata-rata	88,77
Standar Deviasi	4,990
Varians	24,905
Nilai Terendah	83
Nilai Tertinggi	101

Sumber: Hasil olah data menggunakan spss vers.20, tahun 2022

Skor kinerja guru jika dikelompokkan ke dalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.17 perolehan Persentase Kategori Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
81 – 100	Sangat Baik	13	50%
63 – 81	Baik	13	50%
45 – 62	Cukup Baik	0	0%
0.0 – 44	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		26	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2022

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik dan baik dengan frekuensi sampel 26 orang. Dengan hasil persentase 50% dan frekuensi 13 pada kategori sangat baik, begitupun pada kategori baik dengan perolehan hasil persentase sebesar 50% dan frekuensi 13.

Berdasarkan tabel 4.16 dan 4.17 diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik dan baik dengan frekuensi sebesar 13 orang dan hasil persentase sebesar 50%. Dengan skor rata-rata sebesar 88,77, tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden melalui angket yang diberikan.

Tabel 4.18 Rata-rata Responden Setiap Indikator Variabel Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Skor	Kategori
Kinerja Guru	Kompetensi pedagogik	83,8	Sangat Baik
	Kompetensi kepribadian	79,5	Cukup baik
	Kompetensi sosial	81,3	Sangat baik
	Kompetensi professional	84,1	Sangat baik

d. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji model regresi yang baik dimana tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Apabila nilai $VIF > 10,00$ dan nilai *tolerance* $< 0,100$ maka terjadi multikolinearitas, begitupun

sebaliknya jika nilai VIF $< 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,100$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	83,775	13,439		6,234	,000		
1 Budaya Kerja	,288	,130	,435	2,215	,037	,739	1,352
Kedisiplinan Kepala Sekolah	-,454	,132	-,675	-3,437	,002	,739	1,352

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Hasil olah data multikolinearitas menggunakan SPSS Ver.20, tahun 2022

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen yaitu budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah memiliki nilai *tolerance* $0,739 > 0,100$ dan nilai VIF $1,352 < 10,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas.

e. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Melihat pengaruh antara variabel budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru, dapat dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS ver.20, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	83,775	13,439		6,234	,000
1 Budaya Kerja	,288	,130	,435	2,215	,037
Kedisiplinan Kepala Sekolah	-,454	,132	-,675	-3,437	,002

A. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data regresi linear berganda menggunakan SPSS ver.20, tahun 2022

Berdasarkan analisis data yang diperoleh pada tabel 4.24 diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda sebesar 83,775 dengan nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0,288 dan nilai koefisien kedisiplinan kepala sekolah sebesar -0,454. Diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 83,775 + 0,288X_1 - 0,454X_2 + e$. Dari persamaan tersebut memperlihatkan hubungan antara variabel budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah secara simultan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 83,609.

f. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* digunakan untuk memprediksi serta melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel Y . Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587 ^a	,345	,288	4,212	2,261

A. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja
 B. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Vers.20, tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* melauai rumus koefisien determinasi, yaitu $KD = r^2 \times 100\%$ dengan nilai $r = 0,587 \times 0,587 = 0,345$, dimana $KD = 0,345 \times 100\% = 34,5\%$. Dari tabel tersebut nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,345 yang artinya pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) ada secara simultan terhadap variabel dependen

(Y) sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara. Budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dengan mendatangi sekolah dan memberikan angket secara langsung kepada guru untuk diisi. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat dilihat dari hasil dan pembahasan sebagai berikut.

1. Penerapan Budaya Kerja di SMAN 14 Luwu Utara

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai atau guru di suatu sekolah, sehingga pelanggaran ataupun kesalahan yang dilakukan tidak memberikan sanksi yang tegas, namun budaya kerja sudah menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai/guru dalam sekolah sehingga menjadi sebuah moral yang telah disepakati secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Budaya kerja juga merupakan nilai kehidupan yang menjadi sifat, kebiasaan, pandangan, atau tindakan dalam sebuah kelompok, sehingga menjadi sistem yang terikat dengan pekerjaan, interaksi kerja, dan kesepakatan bersama yang digunakan dalam kehidupan. Pelaksanaan budaya kerja secara umum di SMAN 14 Luwu Utara dinilai berdasarkan lima nilai dasar budaya kerja

Kementerian Agama dalam Suwanto dapat kita lihat cerminan implementasinya di SMAN 14 Luwu Utara sebagai berikut;

1) Indikator Integritas

Indikator integritas ini merujuk pada tekad dan kemauan kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara untuk melakukan hal-hal yang baik, serta menjadi bijak dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, mematuhi aturan yang telah diberlakukan baik untuk guru maupun siswa, tidak melakukan tindakan yang menguntungkan diri pribadi (korupsi) sebab dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan rasa tanggung jawab yang sejalan dengan keyakinan (agama) yang dianut sebagai tenaga pendidik maupun kependidikan.

Banyaknya butir untuk indikator ini sebanyak 5 butir pernyataan. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 1 sampai 5 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai presentase secara keseluruhan sebesar 91,3%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan yang telah disebar berada dalam kategori sangat baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Integritas yang merupakan keseimbangan antara hati, pikiran, perilaku serta tindakan yang baik dan benar tidak berindikasi negatif seperti melanggar sumpah dan janji sebagai pegawai/pejabat, tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun diluar ketentuan yang ada, dan tidak mengambil keputusan sepihak.⁴ Hal ini telah sesuai dengan integritas kepala sekolah dan guru-guru yang ada di

⁴Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/1024042/ijpmi.v11i23775>>.

SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat baik. Dimana kepala sekolah dan guru di SMAN 14 Luwu Utara melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik sesuai dengan aspek pertama budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama.

2) Indikator Profesional

Indikator profesional ini merujuk pada konsistensi kepala sekolah dan guru di SMAN 14 Luwu Utara dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, disiplin dan bersungguh-sungguh, serta menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 9 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 6 sampai 14 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai persentase secara keseluruhan sebesar 84,2%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan yang telah disebar berada dalam kategori sangat baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Profesional merupakan sikap yang dilakukan dalam bekerja sesuai dengan kompetensi jabatan yang dimiliki, disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan hasil terbaik yang mencerminkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki,⁵ serta tidak melakukan tindakan yang berindikasi negatif seperti bekerja tanpa perencanaan yang matang,

⁵Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyah: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>.

tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta malas dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan profesional kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat baik dari hasil penyebaran angket. Dimana kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara melakukan pekerjaan secara profesional dengan baik sesuai dengan aspek kedua dalam budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama.

3) Indikator Inovasi

Indikator inovasi merujuk pada kemampuan kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara dalam memberikan ide-ide serta gagasan baru untuk menyempurnakan apa yang telah ada sebelumnya, selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan aturan yang berlaku, mampu memanfaatkan teknologi informasi yang ada, memiliki inovasi-inovasi baru pada setiap proses belajar mengajar, serta terbuka terhadap kritikan dan saran membangun yang diberikan.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 8 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 15 sampai 22 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai persentase sebanyak 85,7%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan yang telah disebar berada dalam kategori sangat baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Inovasi merupakan kemampuan seseorang dalam menyempurnakan apa yang telah ada dan mengkreasikan hal baru yang lebih baik, dengan terus menerus melakukan perbaikan dan penyempurnaan secara berkala dan berkelanjutan,

meningkatkan kompetensi yang dimiliki, mencari solusi dalam memecahkan masalah yang ada, serta tidak melakukan hal yang berindikasi negatif seperti malas dalam bekerja, menutup diri dari kritikan dan saran orang-orang, dan bersikap tidak peduli.⁶ Hal ini sesuai dengan inovasi yang dilakukan kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat baik. Dimana kepala sekolah dan guru di SMAN 14 Luwu Utara membuka diri terhadap saran dan kritikan yang diberi, serta selalu berusaha mengembangkan kompetensi serta ide-ide secara berkala dan berkelanjutan sesuai dengan aspek ketiga budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama.

4) Indikator Tanggung Jawab

Indikator ini merujuk pada konsistensi kepala sekolah dan guru-guru SMAN 14 Luwu Utara dalam bekerja, mampu menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah selesai dan tidak menunda-nunda pekerjaan.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 7 butir pernyataan. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 23 sampai 29 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai sebesar 83,8%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan yang telah disebar berada dalam kategori sangat baik, hal telaras dengan jawaban responden.

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya serta menerima konsekuensi yang telah ditetapkan sebelumnya,

⁶Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>.

dengan memiliki rasa tanggung jawab yang besar artinya seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengakui kesalahan jika berbuat salah, menerima sanksi yang diberikan, serta mau memperbaiki diri agar lebih berkompeten, serta tidak melakukan hal-hal yang berindikasi negatif seperti tidak mengakui kesalahannya, mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya serta menyalahgunakan jabatannya.⁷ Hal ini sesuai dengan tanggung jawab kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat baik. dimana kepala sekolah dan guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berani mengakui kesalahannya, serta tidak menggunakan jabatannya untuk keuntungan pribadi sesuai dengan aspek keempat budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama.

5) Indikator Teladan

Indikator teladan ini merujuk dimana kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara menjadi contoh dan teladan yang baik untuk peserta didiknya, dengan memiliki ahklak terpuji, membimbing dan mengarahkan rekan kerja dengan baik, selalu terseyyum penuh keramahan serta adil dalam mengambil sikap.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 6 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 30 sampai 35 memperoleh nilai persentase secara keseluruhan sebesar 84,9%. Dari

⁷Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>.

persentase keseluruhan butir pernyataan yang telah disebar berada dalam kategori sangat baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Keteladanan atau teladan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru, dimana seorang guru harus memiliki akhlak yang terpuji, sikap yang baik, senyum penuh keramahan, bersikap adil dan bijaksana, mampu membimbing kearah yang lebih baik, serta tidak melakukan hal-hal yang berindikasi negatif seperti memiliki akhlak yang tercela, tidak bersikap adil, dan bekerja setengah hati.⁸

Sebagai seorang pendidik guru harus mampu menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya, sebab cerminan suatu sekolah tergambar dari perilaku warga sekolahnya terutama pada guru. Pada indikator keteladanan telah sesuai dengan keteladanan kepala sekolah dan guru-guru di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori sangat baik. Dimana kepala sekolah dan guru di SMAN 14 Luwu Utara sudah berusaha menjadi teladan serta contoh yang baik bagi warga sekolah terutama peserta didik, menjadi teladan yang baik bagi warga sekolah SMAN 14 Luwu Utara sudah sesuai dengan aspek kelima budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMAN 14 Luwu Utara dengan melakukan penyebaran angket yang telah diuji validitas isinya diperoleh 35 pernyataan angket yang valid dan diberikan kepada 26 responden yang bersumber dari guru-guru SMAN 14 Luwu Utara. Hasil yang diperoleh dari penyebaran angket terhadap 26 responden tersebut, diketahui bahwa budaya kerja

⁸Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan", *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>

pada SMAN 14 Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 20 orang dan persentase sebesar 77%.

Berdasarkan hasil uji statistik penelitian ini terdapat penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Suwanto dengan judul “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan” yang menunjukkan bahwa terdapat dampak positif baik secara internal (termasuk tenaga pendidik dan kependidikan) serta berdampak secara eksternal (meliputi masyarakat).⁹ Hal ini dapat dilihat bahwa penerapan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan layanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 14 Luwu Utara menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja dengan mengedepankan integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan berdampak positif baik secara internal dan eksternal, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dan pelayanan masyarakat mengalami peningkatan yang sangat baik. Maka dari itu kepala sekolah diharapkan agar lebih memperhatikan aspek budaya kerja dalam melakukan pekerjaan.

2. Penerapan Kedisiplinan Kepala Sekolah di SMAN 14 Luwu Utara

Sebagai seorang pemimpin dalam sekolah, kepala sekolah harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengikuti hawa nafsu karena tugas seorang pemimpin memiliki kedudukan yang sangat mulia. Kedisiplinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam

⁹Suwanto, “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan”, *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>

meningkatkan kinerja guru serta kualitas pendidikan yang ada di SMAN 14 Luwu Utara.

Kedisiplinan kepala sekolah merupakan ketaatan/kepatuhan, serta pengendalian diri sebagai seorang pemimpin dan juga pendidik terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan baik pada diri sendiri maupun dalam kelompok sosial. Disiplin dalam bekerja adalah sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pihak sekolah baik secara tertulis maupun tidak. Untuk itu pelaksanaan kedisiplinan kerja kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan menerapkan beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Ade dapat kita lihat pengimplementasiannya di SMAN 14 Luwu Utara sebagai berikut;¹⁰

1) Indikator Kehadiran

Indikator kehadiran yang dimaksud adalah ketaatan kepala sekolah SMAN 14 Luwu Utara terhadap aturan yang telah ditetapkan, dimana kepala sekolah ataupun warga sekolah lainnya harus hadir di sekolah tepat waktu, hadir di sekolah setiap hari, mengisi daftar hadir pegawai, serta menerima setiap konsekuensi atas ketidakhadirannya di sekolah tanpa alasan yang jelas. Kehadiran kepala sekolah juga menjadi salah satu faktor yang mendorong serta memotivasi semangat kerja guru agar selalu hadir di sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

¹⁰Ade Onny Siagian, 'Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional', *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.2 (2021) <<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>>

Banyaknya butir pernyataan indikator ini sebanyak 4 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 1 sampai 4 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai persentase secara keseluruhan sebesar 80%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan berada dalam kategori baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Kehadiran kepala sekolah dan warga sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMAN 14 Luwu Utara, dimana kepala sekolah, guru, serta siswa hadir di sekolah tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, serta mengikuti setiap proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, serta menerima sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dibuat. Hal ini sesuai dengan kehadiran kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori baik, yang artinya kehadiran kepala sekolah di sekolah harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar dapat menjadi teladan serta meningkatkan semangat kerja para guru.

2) Indikator Aturan Berpakaian

Indikator ini merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian dalam menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Aturan berpakaian di SMAN 14 Luwu Utara diatur sesuai dengan aturan yang telah disepakati selama berada di dalam lingkungan sekolah. Untuk itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan juga teladan harus memperhatikan kerapiannya dalam berpakaian.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 4 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 5 sampai 8

secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai persentase secara keseluruhan sebanyak 84,9%. Dari persentase tersebut menyatakan bahwa keseluruhan butir pernyataan berada pada kategori sangat baik, hal ini selaras dengan jawaban responden.

Aturan berpakaian merupakan hal yang sangat penting dalam sekolah terutama di SMAN 14 Luwu Utara, sebab penampilan, kerapian, dan kebersihan dalam berpakaian adalah cerminan dari sekolah yang baik, maka dari itu kepala sekolah yang menjadi teladan bagi warga sekolahnya harus memberikan contoh yang baik. Hal tersebut telah sesuai dengan aturan berpakaian kepala sekolah SMAN 14 Luwu Utara yang dapat mencerminkan kedisiplinan dalam bekerja yang masuk dalam kategori sangat baik, yang artinya kepala sekolah disiplin dengan memperhatikan hal-hal kecil seperti menjaga penampilan dan kebersihannya dalam bekerja.

3) Indikator Waktu Kerja

Indikator ini merujuk pada ketepatan waktu datang maupun waktu pulang pada jam kerja, memanfaatkan waktu kerja dengan menyelesaikan tugasnya yang telah disepakati. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu memberikan contoh yang baik untuk bawahannya, seperti datang ke sekolah tepat waktu dan pulang dari sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 6 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa butir 9 sampai 14 secara acak (positif/negatif) untuk memperoleh nilai persentase secara keseluruhan sebesar 79,3%. Dari hasil persentase keseluruhan butir pernyataan

tersebut berada pada kategori cukup baik, hal tersebut selaras dengan jawaban responden.

Waktu kerja juga merupakan jam kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dimana orang-orang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Maka disiplin dalam bekerja memiliki aturan jam kerja berkisar antara 40 sampai 44 jam kerja per minggunya, ini dapat dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu mengatur jam kerja dengan baik agar mampu mengelolah pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan. Hal ini telah disesuaikan dengan waktu kerja yang ada di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori cukup baik, artinya dalam pengelolaan jam kerja kepala sekolah masih harus meningkatkan lagi sistem pengelolaan jam kerjanya, agar bawahannya juga memiliki motivasi yang lebih baik lagi dalam memanfaatkan jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya.

4) Indikator Aturan Dalam Pekerjaan

Indikator ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan kita harus selalu berhati-hati dan teliti, agar pekerjaan kita selesai dalam waktu singkat dengan hasil yang baik, untuk itu dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah maupun guru harus selalu memperhatikan pekerjaannya dengan baik. apabila kita bekerja dengan penuh ketelitian maka hasil yang didapatkan juga akan memuaskan, begitupun sebaliknya jika kita bekerja seadanya tanpa memperhatikannya pasti kita akan mendapatkan hasil kerja yang kurang memuaskan sehingga dapat menghambat pekerjaan lainnya.

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini sebanyak 6 butir. Hasil dari penyebaran angket terhadap responden menunjukkan bahwa dari butir 15 sampai 20 secara acak (positif/negative) menunjukkan nilai secara keseluruhan sebanyak 81,7%. Dari persentase keseluruhan butir pernyataan berada pada kategori sangat baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden.

Aturan dalam pekerjaan ini merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung, sebab ketelitian, pemanfaatan waktu kerja, serta bersikap hati-hati maka akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika seseorang bekerja dengan begitu tidak teliti serta tidak memanfaatkan waktu dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik, dan menyebabkan pekerjaan lainnya tertunda. Hal ini telah disesuaikan dengan aturan kerja di SMAN 14 Luwu Utara yang masuk dalam kategori cukup baik, artinya kepala sekolah harus lebih teliti lagi dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, maka dari itu kedisiplinan kepala sekolah dalam bekerja lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMAN 14 Luwu Utara dengan melakukan penyebaran angket yang telah diuji validitas isinya diperoleh 20 pernyataan angket yang valid dan diberikan kepada 26 responden yang bersumber dari guru-guru SMAN 14 Luwu Utara. Hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket terhadap 26 responden, dapat diketahui bahwa kedisiplinan kepala sekolah dalam bekerja masuk dalam kategori yang sangat baik dengan frekuensi sampel 13 orang dengan persentase sebesar 50%.

Berdasarkan hasil analisis statistik penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ridwan, dengan judul penelitian “Pengaruh kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Bobolio Kecamatan Wawoni Selatan Kabupaten Konawe” yang menunjukkan pengaruh positif signifikan yang diabaikan kedisiplinan kepala sekolah di SDN 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan sebesar 91,59% yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹¹

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 14 Luwu Utara menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan kepala sekolah dalam bekerja di SMAN 14 Luwu Utara berdampak baik untuk internal maupun eksternal yang menunjukkan bahwa kinerja akan mengalami peningkatan apabila disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi. Maka dari itu kepala sekolah diharapkan agar lebih meningkatkan rasa disiplin dalam bekerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik deskriptif bahwa budaya kerja berada dalam kategori sangat baik. begitupun dengan pengujian statistik yang dilakukan pada kinerja guru yang berada dalam kategori baik dan sangat baik.

¹¹Muh Ridwan, "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe", "*Skripsi*" (STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2012) <http://digilib.iain.kendari.ac.id/id/eprint/492>.

Pengujian persamaan regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 83,775. Diperoleh nilai regresi sebesar 0,288 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja, maka nilai kinerja guru akan bertambah sebesar 0,288. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan taraf sig. $0,037 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh B. Salam dkk, dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan sebesar 58,8% yang dipengaruhi budaya kerja dan 41,2% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh faktor lain.¹² Serta penelitian yang dilakukan oleh Suwanto dengan judul penelitian “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan” yang menunjukkan bahwa terdapat dampak positif baik secara internal (termasuk tenaga pendidik dan kependidikan) serta berdampak secara eksternal (meliputi masyarakat).¹³ Berdasarkan hasil perolehan data, budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara semakin diperhatikan, maka semakin bagus pula hasil kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara, karena

¹²B Salam et All, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah the Influence of Work Culture toward Teacher Certified Performance in Teaching and Learning in Madrasah Aliyah", *Tadbir Muwahhid*, 1 (2017), 32–41 <https://doi.org/10.30997/jtm.v1i1.806>

¹³Suwanto, “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan”, *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 112 (2018) <<https://doi.org/10.24042/ijpmiv11i23775>>

dengan menerapkan aspek budaya kerja tersebut diharapkan mampu dimanfaatkan dengan baik sehingga meningkatkan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh B. Renita dalam Pujiyono yang dilihat dari sudut pandang sosial kerja, mengatakan bahwa budaya kerja merupakan kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang terdekat (keluarga), dan masyarakat serta mengembangkan dan meningkatkan taraf kehidupan.¹⁴ Begitupun teori Hartanto dalam Rusmini mengatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kerja sehari-hari.¹⁵ Pada teori yang dikemukakan oleh Ndraha dalam Heny mengatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, serta hasil kerja yang terbaik dengan mengedepankan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaan.¹⁶ Dalam teori yang dikemukakan oleh Nawawi dalam Achmad mengatakan bahwa budaya kerja memiliki beberapa hal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan, jujur dalam bekerja, memiliki komitmen yang baik, bertanggung jawab dengan pekerjaan, serta mampu bekerja sama dengan rekan

¹⁴Pujiyono et all, "Pengaruh Efficacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening", *Journal of Management* Vol2 No2, Maret 2016, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/597>.

¹⁵AAA Ngurah Tini Rusmini Gorda et all, *Bunga Rampai-Kerja Berdasarkan Dharma Dalam Pandangan Rekan-Rekan Kerja* Prof Gorda, Cet 1 (Bandung: Nilacakra, 2021), 81

¹⁶Heny Pratiwi, *Komitmen Mengajar*, ed by A Ria PU, Ed 1 (Yogyakarta: ANDI, 2019), 88

kerjanya.¹⁷ Sedangkan dalam teori yang diterapkan oleh kementerian Agama dalam Suwanto mengatakan bahwa ada 5 aspek budaya kerja yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja seperti integritas, profesionalisme, inovasi, rasa tanggung jawab, serta menjadi teladan atau contoh yang baik untuk orang lain.¹⁸ Dari hasil temuan yang telah dilakukan peneliti, didapatkan bahwa semakin kepala sekolah meningkatkan penerapan budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara maka akan semakin baik pula kinerja gurunya.

4. Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistic deskriptif yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kepala sekolah berada dalam kategori sangat baik. Begitupun dengan pengujian statistik kinerja guru yang berada dalam kategori baik dan sangat baik.

Pengujian persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 83,775. Diperoleh nilai regresinya sebesar -0,454 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kedisiplinan kepala sekolah, maka nilai kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,454. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kepala sekolah (X_2) memiliki pengaruh

¹⁷Achmad Hasan Hafidzi, Resky Nur Adha, Nurul Qomariah, „Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember“, Jurnal Penelitian Ipteks, 4 (2019) .

¹⁸Suwanto, “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan”, Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 112 (2018)

negatif secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan taraf sig. 0,002 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara.

Hasil penelitan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ridwan, dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan yang diabaikan oleh kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan sebesar 0,841% sedangkan sisanya 91,59% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁹ Serta penelitian yang dilakukan oleh Ade dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahar Unggul Internasional” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 47,7%.²⁰ Berdasarkan hasil perolehan data kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara semakin ditingkatkan, maka kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara mengalami penurunan untuk itu kepala sekolah diharapkan memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya yang mampu meningkatkan kinerja guru.

¹⁹Muh Ridwan, "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe", "Skripsi" (STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2012) <http://digilib.iain.kendari.ac.id/id/eprint/492>.

²⁰Ade Onny Siagian, „Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional“, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4.2 (2021)

Hasil penelitian ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Silvia Iskandar yang menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan sikap serta tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang mengedepankan kedisiplinan terhadap jam kerja, peraturan dan tata tertib, serta peningkatan kerja.²¹ begitupun teori yang dikemukakan oleh Hidayatullah dalam Sobri yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan ketaatan yang didukung penuh oleh kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta tindakan yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja.²² Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Ade yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator penilaian seperti kehadiran, peraturan dalam berpakaian, waktu kerja, dan peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.²³ Sedangkan teori yang dikemukakan oleh Cece dalam Ridwan mengatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin yang mampu membina serta melaksanakan proses pendidikan, sehingga waktu pendidikan dapat ditingkatkan lagi, yaitu melaksanakan tata tertib dengan baik, serta taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku.²⁴ Dari hasil temuan yang telah dilakukan peneliti, ditemukan bahwa semakin tinggi rasa disiplin

²¹Silvia Iskandar, „Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk N 4 Padang (Studi Kasus Pada Smk N 4 Padang)“, Jurnal Ekobistek, 7.2 (2019), 11–22 <<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.58>>.

²²Muhammad Sobri, Kontribusi Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar - Google Books, Guepedia, 2020.

²³Ade Onny Siagian, „Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional“, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4.2 (2021) <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>.

²⁴Muh Ridwan, "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe", "Skripsi" (STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2012), 13 <http://digilibiainkendariacid/id/eprint/492>.

kepala sekolah maka semakin baik kinerja gurunya, dengan memperhatikan faktor pendukung lainnya.

5. Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja (X_1) dan kedisiplinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 14 Luwu Utara berada dalam kategori yang baik dan sangat baik.

Pengujian persamaan regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 83,775. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja dan kedisiplinan kepala sekolah, maka nilai kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,345. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan (bersama-sama) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Penerapan budaya kerja di SMAN 14 Luwu Utara sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini terlihat jelas dari rata-rata persentase nilai responden pada angket budaya kerja dengan persentase sebesar 77%.
2. Penerapan kedisiplinan kepala sekolah di SMAN 14 Luwu Utara sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini terlihat jelas dari rata-rata persentase nilai responden pada angket kedisiplinan kepala sekolah dengan persentase sebesar 50%.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara budaya kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 14 Luwu Utara dengan nilai konstanta 83,775 dan nilai regresi sebesar 0,288, serta taraf sig. sebesar 0,037.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara kedisiplinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 14 Luwu Utara dengan nilai konstanta 83,775 dan nilai regresi sebesar -0,454, serta taraf sig. sebesar 0,002.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara simultan antara budaya kerja (X_1) dan kedisiplinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 14 Luwu Utara dengan nilai konstanta 83,775 dan nilai regresi 0,587, serta taraf sig. 0,000

sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, saran yang dapat dikemukakan bagi pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diharapkan agar mampu memahami nilai dan norma yang menjadi dasar pembentukan budaya kerja dan kedisiplinan yang positif di sekolah. Untuk itu kepala sekolah diharapkan agar mampu mengimplementasikan nilai dan norma tersebut dalam bentuk program atau kegiatan yang nyata, sesuai dengan bidang pekerjaan yang di sekolah agar membantu mengembangkan kualitas pembelajaran.

2. Bagi Guru

Dalam melakukan pembelajaran guru diharapkan mampu menerapkan kompetensi-kompetensi guru yang telah ada, agar dalam melaksanakan pembelajaran guru menerapkan berbagai metode yang bervariasi dan mudah dipahami oleh peserta didik, sehingga peserta didik tidak merasa bosan dan mampu mengembangkan kreativitas dan keaktifan peserta didik dalam pembelajaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka

saran dan kritikan dari pihak pembaca sangat dibutuhkan. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Ath-Thabrani, Al-Hafizh Abu Al-Qasim Sulaiman bin Ahmad, *Al-Mu'jamu Al-Awsath*, Juz 1, No. 897. Cairo-Mesir: Darul Haramain, 1995
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, 7th ed. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013
- Hafidzi, Achmad Hasan, Resky Nur Adha, Nurul Qomariah, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 2019 <<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>>
- Iskandar, Silvia, 'Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Padang (Studi Kasus Pada SMKN 4 Padang)', *Jurnal Ekobistek*, 7.2, 2019, 11–22 <<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.58>>
- Kemdikbud, 'Pencarian - KBBI Daring' <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015
- Manik, Ester, and Kamal Bustomi, 'Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek', *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5.2, 2011, 97–107
- Nasional, Menteri Pendidikan, 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru', 235, 2007 <<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Permendiknas16-2007KompetensiGuru.pdf>>
- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Renika Cipta, 2010
- Ngurah, A.A.A, Tini Rusmini Gorda, et all, *Bunga Rampai-Kerja Berdasarkan Dharma-Dalam Pandangan Rekan-Rekan Kerja Prof. Gorda*, Cet. 1. Bandung: Nilacakra, 2021
- Online, NU, 'Anjuran Islam Tentang Etos Kerja Dan Profesionalisme|NU Online' <<https://islam.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5EIUf>>
- Pemerintah, Peraturan, Republik Indonesia, and others, 'PP RI 32 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan', 2013
- Pratiwi, Heny, *Komitmen Mengajar - Google Books*, ed. by A. Ria P.U, Ed. 1.

Yogyakarta: Andi, 2019 <https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_Mengajar/RzjsDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=taliziduhu+ndraha+teori+budaya+organisasi&pg=PA88&printsec=frontcover>

Pujiyono, Maria M. Minarsih, and Andi Tri Haryono, 'Pengaruh Efficacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening', *Journal of Management Vol.2 No.2*, Maret 2016, 2016. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/597>

Putera, Odsisa, 'Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja Menurut Al-Qur'an)', *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4.2, 2019, 94–106

RI, Departemen Agama, *Al-Hikmah Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 10th edn. Bandung: Diponegoro, 2018

RI, Peraturan Pemerintah, 'Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen', 12 Suppl 1.9 (2005), 1–29 <<https://luk.staf.ugm.ac.id>>

RI, Peraturan Pemerintah, 'UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional', *Kaos GL Dergisi*, 76, 2003, 147–73 <<https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf>>

Ridwan, Muh., 'Pengaruh Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Bobolio Kecamatan Wawonii Selatan Kabupaten Konawe', 2012 <http://digilib.iain.kendari.ac.id/id/eprint/>

Salam, B, M. Ma'ufur, S. Laeli, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah the Influence of Work Culture toward Teacher Certified Performance in Teaching and Learning in Madrasah Aliyah', *Tadbir Muwahhid*, 1, 2017, 32–41.

Saputri Chika, Syaifullah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epson Batam', *Jurnal Ekuivalensi*, 2020 <<https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/361>>

Siagian, Ade Onny, 'Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional', *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.2, 2021. <<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>>

Siregar, Robert Tua, Syafrida Hafni Sahir, Sisca Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul, Efendi Sianturiengki MP Simarmata, and others, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', ed. by Janner Simarmata, 2020

- Sobri, Muhammad, *Kontribusi Kemandirian Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar - Google Books, Guepedia, 2020*
- Subana, M., dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Cet. ke-3. Bandung: Pustaka Setia, 2018*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2015*
- Sulistyo, Andri, and Wisnu Wijayanto, 'Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Guru Di Sd Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan', 2015 <[https://www.neliti.com/publications/171507/meningkatkan-kinerja-guru-ditinjau-dari-kedisiplinan - dan-motivasi-kerja-guru-di](https://www.neliti.com/publications/171507/meningkatkan-kinerja-guru-ditinjau-dari-kedisiplinan-dan-motivasi-kerja-guru-di)>
- Sunarto, Ridwan, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis, III. Bandung: Alfabeta, 2010*
- Suwanto, *Budaya Kerja Guru. Yogyakarta: Gre Publishing, 2019*
- Suwanto, 'Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan', *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 11.2 (2018)* <<https://doi.org/10.24042/ijpmi.v11i2.3775>>
- Usman, Husain, *Pengantar Statistika*, ed. by Retno Ayu, Ketiga. Rawamangun: PT Bumi Aksara, 2020
- Wahdati, Anisa Kusuma, 'Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', 2019
- Wahyuningsih, Umi, Nurul Faizah, Nurul Hikmah Agustin , *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA I*, ed. by et All Agus Salim, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMA, 2018.



Lampiran - Lampiran

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET BUDAYA KERJA

A. Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

- Bacalah dengan seksama terlebih dahulu pernyataan-pernyataan yang ada pada lembar pernyataan
- Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- Alternatif pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 - Untuk pernyataan/pertanyaan positif;
 - Sangat Setuju (SS) : 4
 - Setuju (S) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - Untuk pernyataan/pertanyaan negatif;
 - Sangat Setuju (SS) : 1
 - Setuju (S) : 2
 - Tidak Setuju (TS) : 3
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 4
- Berilah tanda centang (√) pada salah satu yang dianggap paling tepat, dengan bobot penelitian.
- Selamat mengerjakan dan terima kasih

NO.	Pernyataan	Nilai			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala sekolah selalu bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik				
2.	Kepala sekolah selalu berfikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas				
3.	Kepala sekolah melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi				
4.	Kepala sekolah tidak melakukan tindakan yang menguntungkan diri pribadi				
5.	Kepala sekolah menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan				
6.	Kepala sekolah melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan				
7.	Kepala sekolah melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang				
8.	Kepala sekolah melakukan pekerjaan secara terukur				
9.	Kepala sekolah melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya				
10.	Kepala sekolah melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar yang ingin dicapai				

11.	Kepala sekolah disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja				
12.	Kepala sekolah menyelesaikan tugasnya tepat waktu				
13.	Kepala sekolah malas dalam melaksanakan tugasnya				
14.	Kepala sekolah menerima penghargaan dan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
15.	Kepala sekolah suka bersikap apatis terhadap kebutuhan <i>stakeholder</i>				
16.	Kepala sekolah bersikap terbuka dan menerima ide-ide baru yang konstruktif				
17.	Kepala sekolah cepat merasa puas dengan hasil yang dicapai				
18.	Kepala sekolah memanfaatkan teknologi informasi, dan komunikasi dalam bekerja				
19.	Kepala sekolah berani mengambil terobosan dan mencari solusi dalam memecahkan masalah				
20.	Kepala sekolah melakukan perbaikan secara berkala dan berkelanjutan				
21.	Kepala sekolah malas bertanya, dan berdiskusi dengan guru maupun pihak sekolah lainnya				
22.	Kepala sekolah menutup diri terhadap ide yang dapat mengembangkan sekolah				
23.	Kepala sekolah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu				
24.	Kepala sekolah selalu lalai dalam melaksanakan tugas				
25.	Kepala sekolah selalu menunda-nunda pekerjaannya				
26.	Kepala sekolah selalu mengakui kesalahannya dan menerima konsekuensi yang diberikan				
27.	Kepala sekolah dengan sigap mengatasi masalah yang terjadi				
28.	Kepala sekolah memilih-milih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pribadi				
29.	Kepala sekolah menyalahgunakan wewenang demi keuntungan pribadi				
30.	Kepala sekolah memiliki akhlak yang terpuji				
31.	Kepala sekolah bersikap tidak senang hati dan seadanya dalam melayani orang lain				
32.	Kepala sekolah selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya				
33.	Kepala sekolah memperlakukan orang dengan berbeda secara subjektif				
34.	Kepala sekolah selalu memberikan pelayanan dengan sikap penuh keramahan dan adil				
35.	Kepala sekolah tidak menindaklanjuti/membiarkan pelanggaran yang terjadi				

ANGKET KEDISIPLINAN

A. Identitas Responden

Nama Responden :
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama terlebih dahulu pernyataan-pernyataan yang ada pada lembar pernyataan
2. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Alternatif pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk pernyataan/pertanyaan positif;
 - 1) Sangat Setuju (SS) : 4
 - 2) Setuju (S) : 3
 - 3) Tidak Setuju (TS) : 2
 - 4) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - b. Untuk pernyataan/pertanyaan negatif;
 - 1) Sangat Setuju (SS) : 1
 - 2) Setuju (S) : 2
 - 3) Tidak Setuju (TS) : 3
 - 4) Sangat Tidak Setuju (STS) : 4
4. Berilah tanda centang (√) pada salah satu yang dianggap paling tepat, dengan bobot penelitian.
5. Selamat mengerjakan dan terima kasih

NO.	Pernyataan	Nilai			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala sekolah selalu datang tepat waktu di sekolah				
2.	Kepala sekolah tidak mengisi daftar hadir				
3.	Kepala sekolah menerima konsekuensi atas ketidakhadiran di sekolah				
4.	Kepala sekolah tidak hadir disekolah tepat waktu				
5.	Kepala sekolah selalu menggunakan baju dinas sesuai dengan aturan				
6.	Kepala sekolah tidak menggunakan seragam yang telah disepakati ke sekolah				
7.	Kepala sekolah selalu menjaga kerapian dan penampilan ke sekolah				
8.	Kepala sekolah tidak disiplin dalam menggunakan pakaian dan atribut				
9.	Kepala sekolah selalu datang dan pulang pada jam kerja				
10.	Kepala sekolah terkadang bekerja diwaktu istirahat				
11.	Kepala sekolah selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu				
12.	Kepala sekolah pulang sebelum jam kerja selesai				
13.	Kepala sekolah selalu menaati peraturan di jam kerja				
14.	Kepala sekolah melaksanakan tugas dengan baik				
15.	Kepala sekolah mengawasi proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan				
16.	Terkadang kepala sekolah keliru dalam menilai kerja guru				
17.	Kepala sekolah selalu memeriksa hasil kerja guru dengan teliti				
18.	Kepala sekolah selalu berusaha hati-hati dalam bekerja				
19.	Kepala sekolah tidak mengevaluasi kerja guru				
20.	Kepala sekolah tidak melakukan penilaian terhadap guru pada saat evaluasi kinerja				

ANGKET KINERJA GURU

C. Identitas Responden

Nama Responden :
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :

D. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama terlebih dahulu pernyataan-pernyataan yang ada pada lembar pernyataan
2. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Alternatif pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

<ol style="list-style-type: none"> a. Untuk pernyataan/pertanyaan positif; 5) Sangat Setuju (SS) : 4 6) Setuju (S) : 3 7) Tidak Setuju (TS) : 2 8) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 	<ol style="list-style-type: none"> b. Untuk pernyataan/pertanyaan negatif; 1) Sangat Setuju (SS) : 1 2) Setuju (S) : 2 3) Tidak Setuju (TS) : 3 4) Sangat Tidak Setuju (STS) : 4
---	---
4. Berilah tanda centang (√) pada salah satu yang dianggap paling tepat, dengan bobot penelitian.
5. Selamat mengerjakan dan terima kasih

NO.	Pernyataan	Nilai			
		SS	S	TS	STS
1.	Mengetahui karakter siswa melalui mata pelajaran yang diberikan				
2.	Tidak menggunakan metode serta strategi yang sesuai dengan karakter siswa dalam proses pembelajaran				
3.	Mengetahui potensi dan kesulitan siswa melalui mata pelajaran yang diajarkan				
4.	Tidak memberikan tugas kepada siswa sebagai bahan refleksi terhadap mata pelajaran yang telah diberikan				
5.	Menggunakan teknik pembelajaran yang kreatif untuk mengetahui kemampuan siswa				
6.	Menggunakan pendekatan dan metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan materi				
7.	Mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran yang paling diminati				
8.	Berperilaku sesuai dengan norma agama, dan sosial dalam bekerja				
9.	Suka membedakan-bedakan peserta didik dalam pembelajaran secara subjektif				
10.	Menjadi contoh yang baik bagi siswa melalui tutur kata yang sopan, berakhlak mulia, dan jujur				
11.	Tidak merasa bangga menjadi guru karena merasa				

	lelah dengan karakter siswa yang berbeda-beda				
12.	Bekerja secara mandiri dan bertekad untuk menyelesaikan tugasnya tanpa melibatkan orang lain demi kepentingan sendiri				
13.	Menerima konsekuensi yang akan diberikan jika hasil kerjanya tidak sesuai				
14.	Selalu melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan yang dianut				
15.	Terkadang bersikap diskriminatif dengan pegawai, siswa, maupun teman sejawat di sekolah				
16.	Bertindak objektif/tidak membedakan siswa dalam proses pembelajaran				
17.	Selalu berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik untuk mencari solusi dalam menghadapi siswa yang bermasalah				
18.	Mengabaikan kesulitan siswa dalam menerima pelajaran yang diberikan				
19.	Mengukit sertakan orang tua peserta didik dalam menentukan program pembelajaran				
20.	Tidak berbagi informasi dengan rekan kerja mengenai hasil dari metode baru yang akan diterapkan dalam pembelajaran				
21.	Menguasai konsep, materi, serta struktur mata pelajaran yang akan diajarkan				
22.	Tidak memahami konsep dasar serta tujuan pembelajaran yang diajarkan kepada siswa				
23.	Mengembangkan bahan ajar secara kreatif menggunakan teknologi dan informasi yang ada				
24.	Memilih materi pembelajaran tanpa memperhatikan kemampuan siswa				
25.	Selalu melakukan refleksi kerja terhadap diri sendiri				
26.	Tidak mengikuti kemajuan IT dalam mencari berbagai sumber pembelajaran				
27.	Menggunakan hasil refleksi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki				

Lampiran 2. Lembar Validasi Instrumen

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEDISIPLINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Nama : Saharaeni
Semester : VII (Delapan)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara” peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu yang menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen angket sebagaimana yang terlampir,
2. Untuk table tentang *Aspek yang dinilai*, dimohon bapak/ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
3. Untuk *penilaian umum*, dimohon bapak/ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
4. Untuk saran dan revisi, bapak/ibu dapat langsung langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti “kurang relevan”
2 : berarti “cukup relevan”
3 : berarti “relevan”
4 : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN			
		1	2	3	4
1	Validasi isi				
	a. Pertanyaan/ Pernyataan sesuai dengan indikator kemampuan pemecahan masalah				

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN			
		1	2	3	4
	b. Maksud dari pertanyaan/ Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas				
2	Validasi konstruksi				
	Pertanyaan/ pernyataan yang disajikan mampu menggali profil kemampuan pemecahan masalah budaya kerja secara mendalam				
3	Bahasa				
	a. Bahasa pertanyaan/ pernyataan sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia				
	b. Kalimat pertanyaan/ pernyataan tidak ambigu				
	c. Pertanyaan/ pernyataan menggunakan bahasa sederhana				

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo,

Validator,

(.....)

Validasi Budaya Kerja

LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

Nama : Saharaeni
Semester : VII (Delapan)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara" peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu yang menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen angket sebagaimana yang terlampir,
2. Untuk table tentang *Aspek yang dinilai*, dimohon bapak/ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
3. Untuk *penilaian umum*, dimohon bapak/ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
4. Untuk saran dan revisi, bapak/ibu dapat langsung langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 - berarti "sangat relevan"
- 2 - berarti "relevan"
- 3 - berarti "tidak relevan"
- 4 - berarti "sangat tidak relevan"

Uraian Singkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Persepsi Bidan Kota dan Kebidanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Leno Ulu.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN			
		1	2	3	4
1	Kualifikasi				
	a. Pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
2	Kemampuan				
	Pendidik yang memiliki kemampuan profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
3	Keaktifan				
	a. Keaktifan dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar			✓	✓
4	Kualitas				
	a. Kualitas pengajaran/pengajaran tidak aktif			✓	✓
5	Pertanggungjawaban				
	a. Pertanggungjawaban menggunakan bahasa sederhana			✓	✓

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Dapat digunakan tanpa revisi

Palopo, _____
 Validasi, _____
 Dr. Hani Mahard, S.M.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 - berarti "sangat relevan"
- 2 - berarti "relevan"
- 3 - berarti "tidak relevan"
- 4 - berarti "sangat tidak relevan"

Uraian Singkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Persepsi Bidan Kota dan Kebidanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Leno Ulu.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN			
		1	2	3	4
1	Kualifikasi				
	a. Pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
2	Kemampuan				
	Pendidik yang memiliki kemampuan profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
3	Keaktifan				
	a. Keaktifan dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar			✓	✓
4	Kualitas				
	a. Kualitas pengajaran/pengajaran tidak aktif			✓	✓
5	Pertanggungjawaban				
	a. Pertanggungjawaban menggunakan bahasa sederhana			✓	✓

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo, _____
 Validasi, _____
 Tawfik Tawfik, S.Pd, M.Pd.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 - berarti "sangat relevan"
- 2 - berarti "relevan"
- 3 - berarti "tidak relevan"
- 4 - berarti "sangat tidak relevan"

Uraian Singkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Persepsi Bidan Kota dan Kebidanan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Leno Ulu.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN			
		1	2	3	4
1	Kualifikasi				
	a. Pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
2	Kemampuan				
	Pendidik yang memiliki kemampuan profesional dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah				✓
3	Keaktifan				
	a. Keaktifan dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar			✓	✓
4	Kualitas				
	a. Kualitas pengajaran/pengajaran tidak aktif			✓	✓
5	Pertanggungjawaban				
	a. Pertanggungjawaban menggunakan bahasa sederhana			✓	✓

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo, _____
 Validasi, _____
 Siti Anzaki, M.M.

Validasi Kedisiplinan Kepala Sekolah

LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

Nama : Saharaeni
Semester : VII (Delapan)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara" peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu yang menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen angket sebagaimana yang terlampir,
2. Untuk table tentang *Aspek yang dinilai*, dimohon bapak/ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
3. Untuk *penilaian umum*, dimohon bapak/ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
4. Untuk saran dan revisi, bapak/ibu dapat langsung langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan,

Kesediaan bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Kerangka Soal Pilihan:

1. Benar! "sangat relevan"
2. Benar! "sangat relevan"
3. Benar! "sangat"
4. Benar! "sangat relevan"

Kriteria Tingkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Program Studi Studi Kejuruan dan Kualifikasi Kejuruan Sekolah Tinggi Teknologi Kinross Gresik di SMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	KETERANGAN	PILIHAN			
		1	2	3	4
1	Kategori A				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
2	Kategori B				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
3	Kategori C				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓

Pilihan Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan nilai besar
3. Dapat digunakan dengan nilai kecil
4. Dapat digunakan tanpa nilai

Saran-Saran:

Palom: _____
 Validasi:
 Yusli Tahiro, S.Pd., M.Pd.

Kerangka Soal Pilihan:

1. Benar! "sangat relevan"
2. Benar! "sangat relevan"
3. Benar! "sangat"
4. Benar! "sangat relevan"

Kriteria Tingkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Program Studi Studi Kejuruan dan Kualifikasi Kejuruan Sekolah Tinggi Teknologi Kinross Gresik di SMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	KETERANGAN	PILIHAN			
		1	2	3	4
1	Kategori A				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
2	Kategori B				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
3	Kategori C				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓

Pilihan Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan nilai besar
3. Dapat digunakan dengan nilai kecil
4. Dapat digunakan tanpa nilai

Saran-Saran:

Palom: _____
 Validasi:
 Dr. Yusli Tahiro, S.Pd., M.Pd.

Kerangka Soal Pilihan:

1. Benar! "sangat relevan"
2. Benar! "sangat relevan"
3. Benar! "sangat"
4. Benar! "sangat relevan"

Kriteria Tingkat:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Program Studi Studi Kejuruan dan Kualifikasi Kejuruan Sekolah Tinggi Teknologi Kinross Gresik di SMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	KETERANGAN	PILIHAN			
		1	2	3	4
1	Kategori A				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
2	Kategori B				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓
3	Kategori C				
	a. Bagaimana pelaksanaan ujian dengan melibatkan kompetensi profesional keahlian				✓
	b. Matriks dan penjabaran materi sesuai dengan tingkat dan jenis				✓

Pilihan Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan nilai besar
3. Dapat digunakan dengan nilai kecil
4. Dapat digunakan tanpa nilai

Saran-Saran:

Palom: _____
 Validasi:
 Dr. Yusli Tahiro, S.Pd., M.Pd.

Validasi Kinerja Guru

LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

Nama : Saharaeni
Semester : VII (Delapan)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara" peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk angket. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu yang menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen angket sebagaimana yang terlampir,
2. Untuk table tentang *Aspek yang dinilai*, dimohon bapak/ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
3. Untuk *penilaian umum*, dimohon bapak/ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian bapak/ibu,
4. Untuk saran dan revisi, bapak/ibu dapat langsung langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

1. Benar "sangat relevan"
2. Benar "relevan"
3. Benar "tidak relevan"
4. Benar "sangat tidak relevan"

Kriteria Pengisian:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di WMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENGISIAN			
		1	2	3	4
1	Validasi isi				
	a. Pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian penelitian masalah				✓
	b. Maksud dari pertanyaan-pertanyaan ditunjukkan dengan singkat dan jelas				✓
2	Validasi konstruk				
	Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu mengukur aspek konstruk penelitian masalah budaya kerja secara menyeluruh				✓
3	Reliabilitas				
	a. Apakah pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia				✓
	b. Apakah pertanyaan-pertanyaan tidak ambigu				✓
	c. Pertanyaan-pertanyaan menggunakan bahasa sederhana				✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Disetujui: _____
 Validasi: _____
 Dr. Hidi Mahmud, M.Pd.

Keterangan Skala Penilaian:

1. Benar "sangat relevan"
2. Benar "relevan"
3. Benar "tidak relevan"
4. Benar "sangat tidak relevan"

Kriteria Pengisian:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di WMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENGISIAN			
		1	2	3	4
1	Validasi isi				
	a. Pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian penelitian masalah				✓
	b. Maksud dari pertanyaan-pertanyaan ditunjukkan dengan singkat dan jelas				✓
2	Validasi konstruk				
	Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu mengukur aspek konstruk penelitian masalah budaya kerja secara menyeluruh				✓
3	Reliabilitas				
	a. Apakah pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia				✓
	b. Apakah pertanyaan-pertanyaan tidak ambigu				✓
	c. Pertanyaan-pertanyaan menggunakan bahasa sederhana				✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Disetujui: _____
 Validasi: _____
 Taulid Tahiri, S.Pd., M.Pd.

Keterangan Skala Penilaian:

1. Benar "sangat relevan"
2. Benar "relevan"
3. Benar "tidak relevan"
4. Benar "sangat tidak relevan"

Kriteria Pengisian:

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di WMA Negeri 14 Liris Utara.

No.	ASPEK YANG DIAMATI	PENGISIAN			
		1	2	3	4
1	Validasi isi				
	a. Pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian penelitian masalah				✓
	b. Maksud dari pertanyaan-pertanyaan ditunjukkan dengan singkat dan jelas				✓
2	Validasi konstruk				
	Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu mengukur aspek konstruk penelitian masalah budaya kerja secara menyeluruh				✓
3	Reliabilitas				
	a. Apakah pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia				✓
	b. Apakah pertanyaan-pertanyaan tidak ambigu				✓
	c. Pertanyaan-pertanyaan menggunakan bahasa sederhana				✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Disetujui: _____
 Validasi: _____
 Siti Anand, M.Pd.

Lampiran 3. Kisi-kisi Validitas Instrumen

KISI-KISI VALIDITAS INSTRUMEN

Lokasi Penelitian : SMAN 14 Luwu Utara
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara.
 Jenis Instrumen : Angket

No.	Variabel	Indikator	Positif	Negatif	Jumlah
	Budaya Kerja	Integritas	1,2,4	3,5	5
		Profesionalisme	6,8,11,12,14	7,9,10,13	9
		Inovasi	16,18,20,19	17,15,21,22	8
		Tanggung jawab	23,26,27	24,25,28,29	7
		Keteladanan	30,32,34	33,31,35	6
	Jumlah				35
	Kedisiplinan	Kehadiran	1,3	2,4	4
		Aturan berpakaian	5, 7,	6,8	4
		Waktu kerja	9,11,13,14	10,12	6
		Aturan dalam pekerjaan	15,17,18	16, 19, 20	6
	Jumlah				20
	Kinerja Guru	Kompetensi pedagogic	1, 3, 5,7	2, 4,6	7
		Kompetensi kepribadian	8, 10,12,13,14	9,11	7
		Kompetensi sosial	16,17,19	15,18,20	6
		Kompetensi profesional	21,23,25,27	22,24,26	7
	Jumlah				27

Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen Angket

Validasi angket penelitian variabel X₁ (Budaya Kerja)

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	keterangan
1	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
2	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
3	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
4	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
5	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
6	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Valid
total	18	18	24	12	12	18	42	54	0,78	Valid

Jadi secara umum angket penelitian variabel X₁ adalah **valid**, dimana V1 adalah validator 1, V2 adalah validator 2, dan V3 adalah validator 3.

Validasi angket penelitian variabel X₂ (Kedisiplinan kepala sekolah)

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	keterangan
1	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Valid
2	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67	Valid
3	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Valid
4	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67	Valid
5	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Valid
6	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Valid
total	18	22	18	12	16	12	40	54	0,74	Valid

Jadi secara umum angket penelitian variabel X₂ adalah **valid**, dimana V1 adalah validator 1, V2 adalah validator 2, dan V3 adalah validator 3.

Validasi angket penelitian variabel Y (Kinerja guru)

No.	V1	V2	V3	S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	keterangan
1	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78	Valid
2	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78	Valid
3	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78	Valid
4	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67	Valid
5	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78	Valid
6	4	3	3	3	2	2	7	9	0,78	Valid
total	23	18	18	17	12	12	41	54	0,76	Valid

Jadi secara umum angket penelitian variabel Y adalah **valid**, dimana V1 adalah validator 1, V2 adalah validator 2, dan V3 adalah validator 3.

Reliabilitas instrumen angket variabel Y (Kinerja Guru)

No.	BUTIR SOAL KINERJA GURU																													
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Total Y		
1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	92
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	92
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85	
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	96	
7	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
8	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	87		

Varian Suhu	0,293	0,267	0,278	0,456	0,278	0,293	0,293	0,178	0,278	0,293	0,844	1,167	0,400	0,293	0,293	0,293	0,267	0,267	0,722	0,267	0,293	0,267	0,293	0,344	0,267	0,293	0,293	9,311	
																													38,844

k	27
$k/k-1$	1,038
$\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_k^2}$	0,240
$1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_k^2}$	0,760
r_{ac}	0,790

Diperoleh nilai r_{ac} 0,760, dimana $0,760 > 0,6$. Jadi instrument penelitian memiliki tingkat Reliabilitas yang **tinggi**.

Lampiran 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587 ^a	,345	,288	4,212	2,261

A. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja
 B. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	83,775	13,439		6,234	,000
1	Budaya Kerja	,288	,130	,435	2,215	,037
	Kedisiplinan Kepala Sekolah	-,454	,132	-,675	-3,437	,002

A. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 8. Jawaban Responden

Jawaban Responden Variabel X₁

No	BENTUK SOAL SUBJAYA KERJA																																						
	SK1.1	SK1.2	SK1.3	SK1.4	SK1.5	SK1.6	SK1.7	SK1.8	SK1.9	SK1.10	SK1.11	SK1.12	SK1.13	SK1.14	SK1.15	SK1.16	SK1.17	SK1.18	SK1.19	SK1.20	SK1.21	SK1.22	SK1.23	SK1.24	SK1.25	SK1.26	SK1.27	SK1.28	SK1.29	SK1.30	SK1.31	SK1.32	SK1.33	SK1.34	SK1.35	Skor			
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	104
2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	102	
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	102	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	107		
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	104	
6	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	101	
7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	102
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	104	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	101	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	102
11	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	103	
12	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	102	
13	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	102	
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	102	
15	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	102	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	106	
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	102	
18	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	102	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
20	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	102	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	107	
23	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	106
24	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	102
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	102
26	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	101	

Responden	PENGARUH BUDAYA KERJA (X ₁)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
6	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
11	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
13	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
15	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
18	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
24	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3

X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	2	3	4	2	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
4	3	3	2	3	4	2	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	3	3	2	4	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3

4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	2	3	4	2	4	4	4
4	3	3	2	3	4	2	4	4	3
3	3	3	2	3	4	3	3	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4

X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4

X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	Total X1
3	4	3	4	3	129
3	4	3	3	3	122
3	4	3	4	3	122
3	4	3	4	3	117
3	4	3	4	3	124
3	4	3	3	3	112
3	4	3	4	3	122
3	3	3	3	2	104
4	3	3	4	4	131

3	4	3	4	3	123
3	3	3	3	3	113
3	4	3	4	3	122
3	4	3	4	4	123
3	4	3	4	3	123
3	4	3	4	4	125
3	4	2	3	3	106
4	3	4	3	3	122
4	4	3	4	3	122
4	4	3	4	4	131
3	4	3	4	3	123
4	4	3	4	4	132
3	3	3	3	2	107
3	4	3	3	3	116
3	3	4	3	4	115
3	3	3	3	3	112
3	3	3	3	3	118

Jawaban Responden Variabel X₂

No.	BUTIR SOAL KEDISIPLINAN																				Total X ₂
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	X _{2.11}	X _{2.12}	X _{2.13}	X _{2.14}	X _{2.15}	X _{2.16}	X _{2.17}	X _{2.18}	X _{2.19}	X _{2.20}	
1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	57
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
6	4	1	1	1	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	4	4	1	1	41
7	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	70
8	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
9	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	67
10	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	72
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71
13	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	69
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	69
15	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	71
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76
19	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	69
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	62
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	61
24	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	68
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	63
26	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	66

3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
4	4	4	3	4	4	4	4	4	76
4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
4	3	4	3	4	3	4	3	4	69
3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
3	2	3	3	3	3	4	3	3	62
3	3	2	3	3	3	2	3	3	61
3	3	4	4	4	3	4	3	3	68
3	4	4	3	3	3	3	3	4	63
2	3	4	3	4	3	4	3	3	66

Jawaban Responden Variabel Y

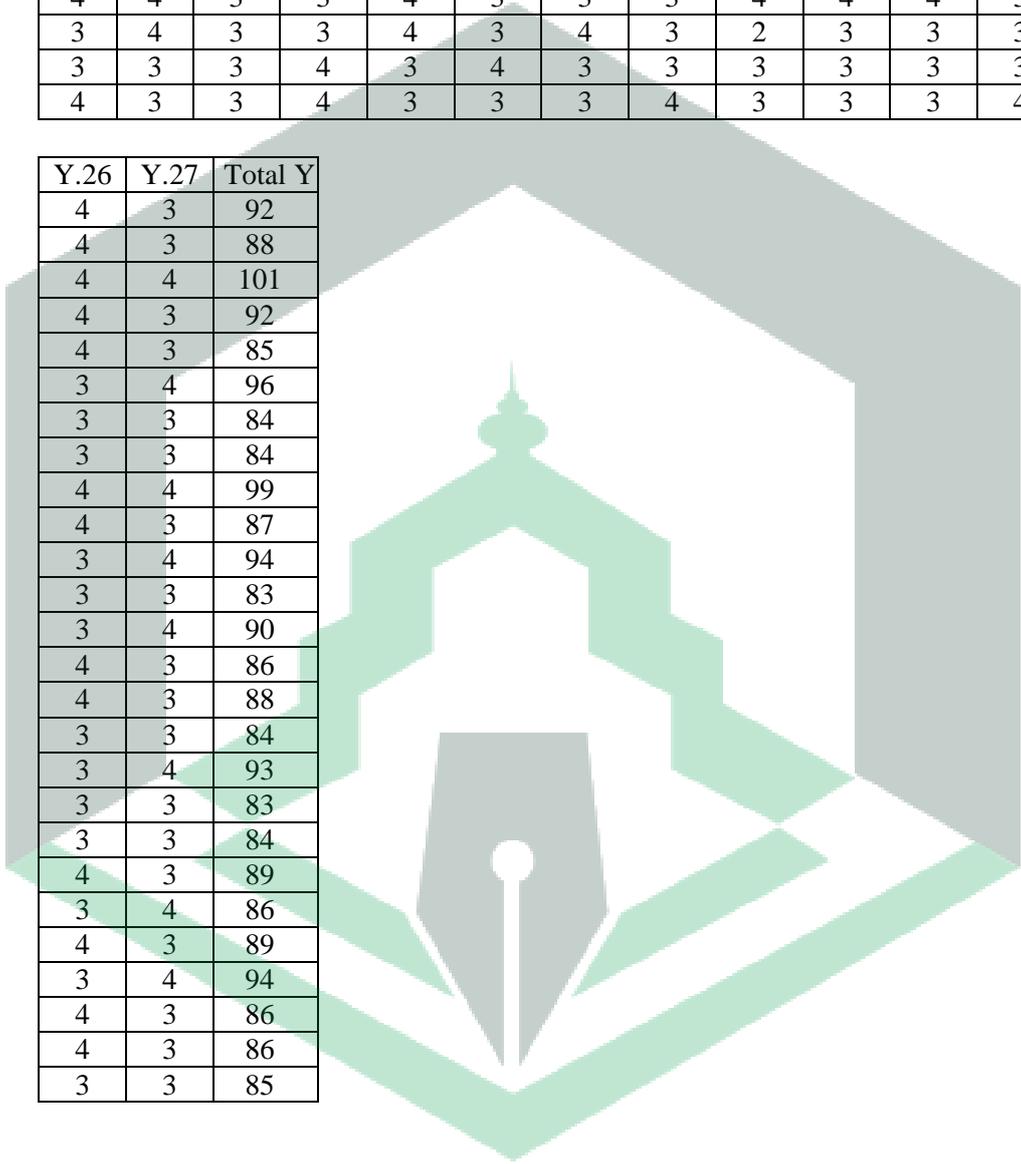
No.	BUTIR SOAL KEMERIA GURU																				Total Y									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20		Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27		
1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	92	
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	88	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	92	
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85	
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	96	
7	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
8	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	99	
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	87		
11	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	94	
12	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
13	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	90	
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	86	
15	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	88	
16	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	94	
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	93	
18	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	83	
19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
20	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	89
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	86
22	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	89	
23	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	94	
24	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	86	
25	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	86	
26	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	85	

No.	KINERJA GURU (Y)												
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13
1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2
11	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
12	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2
13	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4
15	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4
16	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
18	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2
19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2
20	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
22	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
23	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
24	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
25	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4

Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4
4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	2	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	2	2	4	1	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3

4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4

Y.26	Y.27	Total Y
4	3	92
4	3	88
4	4	101
4	3	92
4	3	85
3	4	96
3	3	84
3	3	84
4	4	99
4	3	87
3	4	94
3	3	83
3	4	90
4	3	86
4	3	88
3	3	84
3	4	93
3	3	83
3	3	84
4	3	89
3	4	86
4	3	89
3	4	94
4	3	86
4	3	86
3	3	85



Lampiran 9. Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 19344/01456/SKP/DPMPTSP/III/2022

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian no. Sahazani beserta lampirannya.
Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/126/Bakesbangpol/2022
Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Pemberian Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
Nama : Sahazani
Nomor : 085298389632
Telepon :
Alamat : Dusun Kawalean, Desa Rinding Allo Kecamatan Rongkong, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Sekolah / : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo
Instansi :
Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara
Penelitian :
Lokasi : SMA Negeri 14 Luwu Utara, Desa Limbong Kecamatan Rongkong, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut
1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 11 April s/d 31 Mei 2022.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini dibagikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 31-Maret 2022

W. AHMAD ANE-SI
NIP. 196604151990031007

Retribusi : Rp. 0,00
No. Seri : 19344

DPMPTSP
www.dpmpptsp.luwuutara.go.id

Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Meneliti



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 14 LUWU UTARA**

Alamat : Salutallang, Desa Limbong, Kec. Rongkong Kab. Luwu Utara

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/48 UPTSMANI4/LUTRA/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 14 Luwu Utara menerangkan bahwa :

N a m a : SAHARAENI
Tempat / Tgl. Lahir : Kawalean, 22 Mei 2000
N I M : 18.0206.0037
FAKULTAS : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo
JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (Research) di SMA Negeri 14 Luwu Utara terhitung tanggal 11 April sampai 11 Mei 2022 guna penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Luwu Utara".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Salutallang, 13 Juni 2022

Kepala UPT

HUSAFRUDDIN, S. Pd., M. Pd. ✓

Pangkat: Pembina Tk. 1

NIP 19670616 199702 1 002

Lampiran 11. Halaman Persetujuan Pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul:

“Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14-Luwu Utara”

Yang ditulis oleh

Nama : Saharaeni

NIM : 18 0206 0037

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

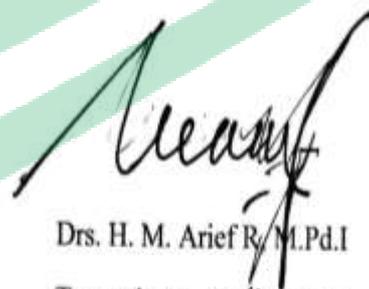
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Nurdin K., M.Pd.

Tanggal: 14 Juli 2022



Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I

Tanggal: 19 Juli 2022

Lampiran 12. Nota Dinas Pembimbing

Dr. Nurdin K., M.Pd.
Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Saharaeni

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Saharaeni

NIM : 18 0206 0037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



Dr. Nurdin K., M.Pd.
Tanggal: 14 Juli 2022

Pembimbing II



Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I
Tanggal: 19 Juli 2022

Lampiran 13. Halaman Persetujuan Tim Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara*, yang ditulis oleh *Saharaeni*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *18 0206 0037*. Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jumat, 05 Agustus 2022. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqosyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

Ketua Sidang

()

Tanggal: 07/09/2022

2. Muhammad Hajarul Aswad A., M.Si.

Penguji I

()

Tanggal: 05/09/2022

3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

()

Tanggal: 05/09/2022

4. Dr. Nurdin K., M.Pd.

Pembimbing I

()

Tanggal: 06/09/2022

5. Drs. H.M. Arief R., M.Pd.I.

Pembimbing II

()

Tanggal: 07/09/2022

Lampiran 14. Nota Dinas Penguji

Muhammad Hajarul Aswad A., M.Si.
Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.
Dr. Nurdin K., M.Pd.
Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I.

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Saharaeni

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini;

Nama : Saharaeni

Nim : 18 0206 0037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : *Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Luwu Utara*

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Muhammad Hajarul Aswad A., M.Si.

Penguji I

()
Tanggal: 06/09/2022

2. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

()
Tanggal: 06/09/2022

3. Dr. Nurdin K., M.Pd.

Pembimbing I

()
Tanggal: 06/09/2022

4. Drs. H.M. Arief R., M.Pd.I.

Pembimbing II

()
Tanggal: 07/09/2022

Lampiran 15. Dokumentasi

Penyerahan Surat Izin Penelitian



Suasana dan Fasilitas Ruang Guru



Pengisian Angket



Foto Guru SMAN 14 Luwu Utara



Peneliti



Lampiran 16. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Saharaeni, lahir di Kawalean pada tanggal 22 Mei 2000. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Muhlis dan ibu Israyana. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Bitti, Kec. Bara, Balandai, Kota Palopo, pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di UPT SDN 068 Manganan.

Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Baebunta, Luwu Utara dan selesai pada tahun 2015. Kemudian tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Baebunta yang sekarang berubah nama menjadi SMAN 3 Luwu Utara. Setelah lulus SMA tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan bergabung di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI) sejak tahun 2019 sampai 2020.

Contact person penulis : saharaeni0037_18@iainpalopo.ac.id