

**PENGARUH KEPEMIMPINAN , BUDAYA KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI DI KECAMATAN TULUNG SELAPAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : AMIR HAMZAH
NPM : 224741004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama : AMIR HAMZAH
NPM : 224741004
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 15/9-2023 Pembimbing I



Dr. Darmawan Budiyanto, S.Pd. M.Pd.
NIDN : 0223018001

Tanggal 15/9-2023 Pembimbing II



Dr. Hj. Gaya Tridinanti, M.Ed
NIDN : 0219016201

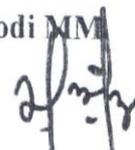
Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Amir Hamzah “Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir” Pembimbing Dr. Darmawan Budiyanto, S.Pd. M.Pd. dan Dr. Hj. Gaya Tridinanti ,M.Ed

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 50 responden yang diambil dari Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan. Penarikan sampel menggunakan Proportional Random Sampling dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, dibuktikan dengan T-Statistik $0,226 \geq 1.96$ dan nilai P-Value $0,008 \leq 0,005$. 2) Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, dibuktikan dengan T-Statistik $7,620 > 1.96$ dan nilai P-Value $0,000 \leq 0,005$. 3) Tidak Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, dibuktikan dengan T-Statistik $0,241 \leq 1.96$ dan nilai P-Value $0,808 \geq 0,005$.

Dari hasil penelitian ini peneliti berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya Upaya meningkatkan kinerja guru guru adalah dengan meningkatkan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja guru guru akan produktif jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Kinerja guru Guru, Disiplin, Kepemimpinan dan Budaya Kerja

ABSTRACT

Amir Hamzah "The Influence of Leadership, Work Culture and Work Discipline on the Performance of Public Elementary School Teachers in Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir Regency" Supervisor Dr. Darmawan Budiyanto, S.Pd. M.Pd. and Dr. Hj. Tridinanti Style, M.Ed

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership, work culture and work discipline on the performance of state elementary school teachers in Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir Regency. The research method used was a survey method, data obtained directly through questionnaires to 50 respondents taken from State Elementary School Teachers in Tulung Selapan District. Sampling used Proportional Random Sampling and the analysis method used in this research was path analysis.

Based on the research results, it is known that: 1) There is an influence of leadership on the performance of state elementary school teachers in Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir Regency, as evidenced by the T-Statistics of $0.226 > 1.96$ and the P-Value value of $0.008 < 0.005$. 2) There is an influence of work culture on the performance of state elementary school teachers in Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir Regency, as evidenced by the T-Statistics of $7.620 > 1.96$ and the P-Value value of $0.000 < 0.005$. 3) There is no influence of work discipline on the performance of state elementary school teachers in Tulung Selapan District, Ogan Komering Ilir Regency, as evidenced by the T-Statistics of $0.241 < 1.96$ and the P-Value value of $0.808 > 0.005$.

From the results of this research, researchers based on research results and research conclusions, including efforts to improve teacher performance by increasing teacher perceptions of the principal's leadership and teacher performance will be productive if supported by effective principal leadership and are able to create a conducive work culture.

Keywords: Teacher Performance, Discipline, Leadership and Work Culture

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap kinerja guru dengan Disiplin sebagai variabel intervening di SDN di Kecamatan Tulung Selapan Kab. OKI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja guru SDN di Kecamatan Tulung Selapan Kab. OKI . Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA., CSRS
4. Ibu Dr. Darmawan Budiyanto, S.Pd. M.Pd. selaku pembimbing utama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Gaya Tridinanti ,M.Ed, selaku pembimbing utama yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih

menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada peneliti;

6. Seluruh keluarga terutama Suami dan anak yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, Agustus 2023

AMIR HAMZAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
ABSTRAK.....	iii
PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Perumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Kegunaan Penelitian.....	12
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kajian Teori.....	14
2.2.1. Kinerja guru	14
2.2.2. Disiplin Kerja.....	25
2.2.3. Kepempinan	27
2.2.4. Budaya Kerja	31

2.2. Hasil penelitian Lain yang Relevan	32
2.3. Kerangka Berpikir	35
2.4. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2. Desain Penelitian	41
3.3. Populasi dan Sampel	41
3.4. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	46
3.6. Tehnik Analisis Data	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	57
4.1.1. Karakteristik Responden	57
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	59
4.2. Analisis Inferensial	62
4.2.1. Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i>	62
4.2.2. Pengujian Struktur Model (Inner Model).....	69
4.3. Pengujian Hipotesis	71
4.3.1. Pengujian Pengaruh Langsung.....	71
4.3.2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	76

4.4. Pembahasan	74
4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin	75
4.4.2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja	76
4.4.3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	77
4.4.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	77
4.4.5. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja	78
4.4.6. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin	79

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Implikasi.....	81
5.3. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA	53
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN KUESIONER.....	87
--------------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang masalah

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan kedepan.

Dunia pendidikan suatu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing yang wajar sesuai dengan kemampuan akademik atau profesionalnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Imtak).

Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai dengan UU RI No.20 Tahun 2003

tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk mampu bersaing di forum nasional maupun internasional, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*).

50Di mana dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005). Makna pendidikan terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai perjalanan suatu sejarah bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan kedepan, baik perubahan dari dalam maupun perubahan karena pengaruh dari luar.

Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Secara lebih spesifik perubahan dari dalam berkenaan dengan kualitas kegiatan, adanya tuntutan perubahan dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku para guru serta pegawai. Sedangkan pengaruh dari luar diakibatkan oleh adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima

masukannya, pada saat proses, pada waktu memberikan kontrol, dan memberikan evaluasi.

Pada saat sekarang ini bangsa kita belajar dari masa lalu yang tidak konsisten dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekarang mulai berbenah diri upaya mereformasi pendidikan nasional untuk mengubah pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan selama ini. Kita perlu memperbaiki sistem pendidikan (output) dari ketidakadilan, monopoli, dan krisis moral dari pengelolaan pendidikan nasional. Kekeliruan pelaksanaan kebijakan pendidikan pada era yang lalu perlu dirubah dan diperbaiki dan diganti dengan pengelolaan secara komprehensif.

Kebijakan pemberian otonomi pendidikan dari *terpusat* ke *daerah* merupakan bentuk dari reformasi yang memberikan suatu harapan bagi dunia pendidikan. Melalui reformasi, perbaikan kualitas pendidikan menuntut suatu kepemimpinan lembaga pendidikan dengan mengacu kemampuan pengelolaan tenaga kependidikan, iklim kerja guru, yang berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar di samping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat juga dapat ditujukan sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Penekanan aspek-aspek tersebut dapat berubah dari waktu-kewaktu sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah.

Pada saat yang lalu krisis ekonomi melanda Indonesia. Kondisi tersebut dapat berakibat menurunnya mutu pendidikan dan terganggunya proses pemerataan pelayanan pendidikan. Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan sekolah, pemerintah akan terbantu baik dalam kontrol maupun

pembiayaan, sehingga pemerintah dapat lebih berkonsentrasi pada masyarakat kurang mampu yang semakin bertambah jumlahnya. Disamping itu, berkurangnya lapisan-lapisan birokrasi dalam prinsip desentralisasi juga mendukung efisiensi tersebut.

Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari adanya ketidakpuasan terhadap kondisi atau situasi saat ini dan harus ada visi positif mengenai masa depan bila dilakukan perubahan. Dengan terwujudnya desentralisasi pendidikan di Indonesia sejak tahun 2013 dunia pendidikan banyak berharap terjadinya peningkatan kualitas organisasi pendidikan hingga di tingkat sekolah. Dampak desentralisasi menjadi penting untuk menimbulkan efek terhadap kapabilitas organisasi yang pada gilirannya diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja organisasi pendidikan tersebut. Salah satu realisasi desentralisasi pendidikan di tingkat sekolah adalah implementasi *School Based Management (SBM)*. Dalam menyusun strategi implementasi tersebut terdapat faktor yang sangat penting berpengaruh terhadap keberagaman kondisi sekolah di Indonesia baik dari segi kualitas maupun lokasinya karena memerlukan kemampuan manajemen yang handal dan partisipasi dari masyarakat secara aktif.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah,

guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan ekperiensial (Surya, 2015). Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya

sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Danumiharja, 2015). Namun, untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai (Surya, 2015). Jalal (2015), berpendapat bahwa untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa: Peningkatan kreativitas kerja, motivasi kerja, kinerja, dan produktivitas kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis bentuk pelatihan, pendidikan profesional, dan berbagai kegiatan profesional lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan kualitas pendidikan.

Balitbang Depdikbud (Fattah, 2015:) juga mengemukakan bahwa lima upaya dalam meningkatkan kualitas guru, yaitu: Meningkatkan kemampuan profesional, upaya profesioanal, kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukur kualitas guru.

Melalui kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efisien, efektif, menarik, dan menyenangkan. Hal ini disebabkan karena di tangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif dalam

menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang variatif, inovatif, dan menyenangkan bagi peserta didik karena sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik dan situasi pembelajaran tidak menakutkan peserta didik.

Kepala sekolah yang profesional umumnya selalu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas profesional sehari-hari di sekolah. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh kepala sekolah cenderung berkaitan dengan disiplin tinggi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah. Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan

(Tilaar, 2017:). Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik. Untuk menjadi guru yang profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI.No.20 tahun 2003 pasal 42 dan pp.RI No.19 tahun 2005 Bab VI pasal 28). Program serifikasi kepada guru akan menjadi kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada *stakeholders*.

Guru yang produktif dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah cenderung pengetahuan, pengalaman, dan keterampilannya semakin bertambah sehingga menjadi guru yang profesional.

Tidak kalah pentingnya, guru yang kreatif dan produktif cenderung memiliki berbagai hasil karya yang dapat dilihat dan dipedomani oleh guru lain sehingga dapat menjadi motor penggerak bagi guru lain untuk menjadi kreatif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (output) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas berkaitan dengan manajemen sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama-sama semua warga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tenaga administrasi, siswa, dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru untuk mencapai kualitas pendidikan masing-masing sekolah. Adanya kesenjangan dan belum efektifnya kepemimpinan kepala sekolah, keragaman kondisi budaya kerja, dan kinerja mengajar guru di lingkungan Dinas

Pendidikan UPTD SD Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sehingga berimplikasi terhadap adanya dugaan dari penulis bahwa hal itu terjadi karena kepemimpinan masing-masing kepala sekolah dalam

menciptakan budaya kerja guru berbeda-beda, hal ini mengakibatkan kinerja mengajar guru masing-masing sekolah juga berbeda.

Tabel 1.1
Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan
Kabupaten Ogan Komering Ilir

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 Buntuan Kuala Dua Belas	5
2	SDN 1 Buntuan Kuala Lebung Itam	10
3	SDN 1 Cambai	6
4	SDN 1 Jerambah Rengas	11
5	SDN 1 Kayuara	8
6	SDN 1 Kuala Dua Belas	6
7	SDN 1 Kuala Lebung Itam	7
8	SDN 1 Lebung Gajah	12
9	SDN 1 Lebung Itam	8
10	SDN 1 Penanggoan Duren	20
11	SDN 1 Penyandingan	8
12	SDN 1 Pulu Beruang	7
13	SDN 1 Rantau Lurus	10
14	SDN 1 Simpang Tiga	7
15	SDN 1 Sungai Bagan	6
16	SDN 1 Sungai Betok	9
17	SDN 1 Sungai Pedada	21
18	SDN 1 Tanjung Batu	8
19	SDN 1 Toman	9
20	SDN 1 Tulung Selapan	11
21	SDN 1 Tulung Seluang	8
22	SDN 1 Ujung Tanjung	16
23	SDN 2 Lebung Gajah	11
24	SDN 2 Rantau Lurus	8
25	SDN 2 Tulung Selapan	20
26	SDN 3 Tulung Selapan	17
27	SDN 4 Tulung Selapan	10
28	SDN 5 Tulung Selapan	7
29	SDN 6 Tulung Selapan	15
30	SDN 7 Tulung Selapan	9
	TOTAL	310

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/>

Yang menjadi permasalahan sekarang ialah Kurangnya Disiplin kerja (loyalitas) Guru dan pegawai baik terhadap pekerjaan maupun terhadap

organisasi, masih banyak guru yang belum menunjukkan sikap dan perilaku yang kreatif dan produktif sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah, para guru kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, kepala sekolah yang belum efektif dalam manajemen organisasi sekolah sehingga berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai, sinergisitas kinerja antara kepala sekolah Guru dan pegawai belum sepenuhnya tercapai hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, belum tercapainya keseimbangan interaksi atau timbal balik antara kepala sekolah Guru dan pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, adanya perbedaan persepsi dan Perbedaan budaya kerja antara kepala sekolah Guru dan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranolo, Santo (2013) yang meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, Kabupaten Kotawaringin Timur baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir antara lain.

1. Kurangnya Disiplin kerja (loyalitas) Guru dan pegawai baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi,
2. Masih banyak guru yang belum menunjukkan sikap dan perilaku yang kreatif dan produktif sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah,
3. Para guru kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru
4. Kepala sekolah yang belum efektif dalam manajemen organisasi sekolah sehingga berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.
5. Sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai.
6. Sinergisitas kinerja antara kepala sekolah Guru dan pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.
7. Belum tercapainya keseimbangan interaksi atau timbal balik antara kepala sekolah Guru dan pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja,
8. Adanya perbedaan persepsi dan Perbedaan budaya kerja antara kepala sekolah Guru dan pegawai

1.3. Batasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat berbagai adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir .

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pementasan masalah , maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ?
2. Apakah Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.6. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu;

- (1) Memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dengan Disiplin kerja Pegawai, Budaya kerja dengan Disiplin kerja guru ,hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja guru, Budaya kerja dengan kinerja guru, Disiplin kerja dengan kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir .
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Lembaga/ organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan menentukan model peningkatan kinerja Guru

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komerling Ilir .

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komerling Ilir .