

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP N 1 LASEM

Indah Wahyuni, Dian Ayu Liana Dewi

Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang, Indonesia

Email: indahwahyuni4201@gmail.com¹, dianayu.lianadewi@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the influence of work discipline and school culture on teacher performance at SMP N 1 Lasem. The approach used was quantitative with population of 41 teachers, and sampling using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. Data collection was carried out through a questionnaire that included indicators of work discipline and school culture. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that work discipline and school culture had a positive and significant effect on teacher performance at SMP N 1 Lasem. Simultaneously, these two variables explained 77,5% of the variation in teacher performance. Thus, improving work discipline and school culture will improve teacher performance.

Keywords: *Work Discipline, School Culture, Teacher Performance.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Yusuf, dkk (2023) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gusi dalam Rohman (2020) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja, karena adanya arahan yang konkret serta dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan kinerja dengan disiplin kerja dapat mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Disiplin membantu guru focus pada pencapaian tujuan pembelajaran, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Menurut Sinambela dalam Legawa (2024) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Ketika guru merasa disiplin menjadi teladan bagi siswa dengan memberi contoh perilaku positif yang dapat ditiru siswa. Disiplin kerja guru seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan sekolah, dan melaksanakan tugas sesuai jadwal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Dengan disiplin guru akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, proses pembelajaran tertib dan efektif, dan kualitas hasil kerja belajar siswa akan menjadi lebih baik. Sedangkan disiplin diterapkan terlalu kaku guru merasa tertekan, focus pada aturan dapat mengurangi kreativitas mengajar, dan disiplin tanpa dukungan fasilitas menurunkan motivasi. Hubungan disiplin kerja dengan *goal setting theory* yaitu menjelaskan tentang bagaimana pentingnya dari disiplin kerja guru sebagai

memaksimalkan kinerja guru dengan bertujuan untuk mencapai tujuan perilaku dan sasaran instansi. Sehingga instansi dalam mencapai target kinerja guru.

Selain disiplin kerja, budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru karena budaya sekolah mencakup nilai disiplin, kerja sama, kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap mutu. Ketika budaya diterapkan secara konsisten, guru terdorong untuk bekerja lebih optimal, memiliki rasa terhadap sekolah, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Setya, dkk (2021) budaya sekolah adalah pengetahuan dan karya warga sekolah yang berupaya mentransformasikan siswa dan menjadi pedoman dalam segala tindakannya. Budaya sekolah adalah pola, nilai-nilai, tradisi-tradisi, dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah. Hasil penelitian konsep budaya sekolah mengacu pada sistem prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk perilaku, kebiasaan, praktik rutin, dan lambang yang diamati oleh administrator sekolah, guru, anggota staff, siswa, dan masyarakat sekitar. Hubungan budaya sekolah dengan *goal setting theory* terhadap kinerja guru adalah budaya sekolah yang positif dan mendukung dapat menjadi motivasi kuat bagi siswa untuk mencapai tujuan, baik akademis maupun non akademis. Budaya sekolah yang baik juga mencakup *goal setting theory* yang terstruktur dan terintegrasi dalam kegiatan belajar mengajar. Sekolah dapat mengajarkan siswa bagaimana cara menetapkan tujuan yang *SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound)*.

Menurut Radar Kudus, dalam artikel bertajuk “SMP Favorit di Rembang Diserbu Pendaftar, Langsung Melebihi Kuota dihari Pertama” yang terbit pada 23 Juni 2025, disebutkan bahwa SMP Negeri 1 Lasem termasuk salah satu SMP negeri favorit di Kabupaten Rembang. Berita itu mencatat bahwa tiga sekolah tersebut yaitu, SMP Negeri 1 Remba, SMP Negeri 2 Rembang, dan SMP Negeri 1 Lasem. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lasem berada pada tempat strategis karena mudah dijangkau oleh masyarakat. SMP Negeri 1 Lasem beralamatkan JL. Raya No 1 Lasem yang letaknya di Desa Gedongmulyo Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang

Tabel 1
Data Presensi Guru SMP Negeri 1 Lasem
Januari 2025- Oktober 2025

Bulan	Jumlah Guru Hadir	Jumlah Guru Tidak Hadir	Jumlah Guru	Pulang Awal
Januari	37	5	42	4
Februari	38	4	42	4
Maret	36	6	42	2
April	36	6	42	6
Mei	38	4	42	6
Juni	35	7	42	5
Juli	37	5	42	7
Agustus	39	3	42	2
September	37	5	42	1
Oktober	35	7	42	8

Sumber: SMP Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1 presentase Guru SMP Negeri 1 Lasem mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Pada bulan Juni dan Oktober menunjukkan jumlah guru tidak hadir dengan jumlah terbanyak sebanyak 7 kali dan pada bulan Agustus guru tidak hadir sebanyak 3 kali. Adapun guru yang pulang lebih awal hanya 1 kali. Data diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Lasem masih dapat ditingkatkan.

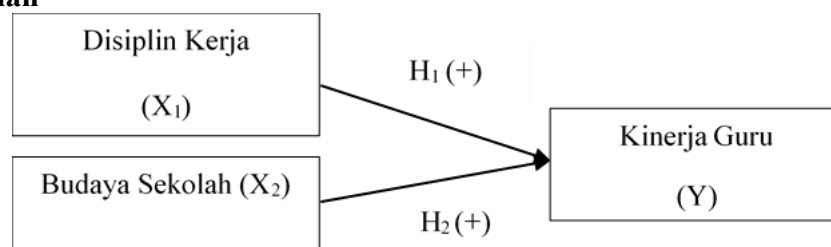
Tabel 2. Hasil Wawancara

No	Pernyataan Permasalahan	Hasil Jawaban Permasalahan
1	Bagaimana metode pembelajaran yang digunakan oleh guru SMP Negeri 1 Lasem sudah berjalan dengan baik?	Proses pembelajaran masing-masing guru memiliki metode sendiri pembelajaran yang menyenangkan, strategi yang bervariasi, dan berbeda-beda sehingga siswa/siswi tidak jenuh dengan metode pembelajaran yang monoton.
2	Apakah yang menjadi kendala dalam menghambat kinerja guru SMP Negeri 1 Lasem?	Selama proses pembelajaran tidak mengalami kendala karena sangat bagus dan disiplin kinerja gurunya. Karena kedisiplinan dalam kehadiran dan kinerja guru yang baik.
3	Apakah guru SMP Negeri 1 Lasem sudah menjalankan tugas sesuai dengan prosedur sekolah?	SMP Negeri 1 Lasem telah menjalankan prosedur dengan baik karena SMP Negeri 1 Lasem sangat tertib dan tiap guru memiliki tugas tambahan dan merangkap menjadi guru wali kelas, ketua tim adiwiyata, koordinator sanggar proses, dan koordinator sanggar pojek. Tata tertib dan kedisiplinan yang dilakukan guru SMP Negeri 1 Lasem sangat baik.

Dari tabel 2 hasil wawancara tersebut, dapat dikatakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Lasem yaitu tata tertib kedisiplinan yang baik telah dilakukan oleh semua guru. Metode yang digunakan juga sangat kreatif yang membuat pembelajaran merasa menyenangkan dan strategi yang bervariasi agar tidak monoton dan membuat siswa/siswi menjadi jenuh. Semua guru SMP Negeri 1 Lasem telah melakukan kinerjanya dengan baik dan memiliki tugas tambahan yang membuat sekolah menjadi salah satu sekolah favorit di Kabupaten Rembang dengan memenangkan berbagai juara dan memiliki kategori sekolah adiwiyata, sekolah model, sekolah penggerak, sekolah sehat, sekolah rujukan, dan sekolah RSBI.

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lasem.**

Model Penelitian



Hipotesis:

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H₂: Diduga budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian pada SMP Negeri 1 Lasem di Jalan Raya No 1 Lasem, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan jenis data subjek dengan sumber primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar ke seluruh guru SMP Negeri 1 Lasem. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi penelitian yang relative sedikit. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengisian kuesioner yang mencakup indikator mengenai faktor disiplin kerja dan budaya sekolah sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Menurut Agustini dalam Prayoga dan Halim (2023) indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab, Menurut Marteda (2025) indikator budaya sekolah yaitu budaya disiplin, budaya jujur, budaya bersih, budaya kerja sama, budaya. Menurut Afandi dalam Jufrizen dan Rahmadhani (2020) indikator kinerja guru yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan.

Data kuesioner yang terkumpul selanjutnya diukur dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2020), skala *likert* adalah metode yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung objek penelitian dan pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan tidak mendukung objek penelitian. Pernyataan *favourable* contohnya saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk kerja. Sedangkan, pernyataan *unfavourable* contohnya saya tidak hadir tepat waktu sesuai jam masuk kerja. Sebelum data dianalisis lebih lanjut dilakukan uji instrument. Uji instrument merupakan proses untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian agar valid dan reliabel. Uji instrument mencakup uji validitas dan reliabilitas. Setelah instrument dinyatakan valid dan reliabel, data kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Penggunaan teknik analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Perhitungan regresi dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Selanjutnya, uji hipotesis digunakan untuk mengukur suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji t (uji parsial). Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti. Berikut data merupakan hasil uji validitas:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig	Standard (<0,05)	Keterangan
Disiplin	DK1	0,000	<0,05	Valid
	DK2	0,000	<0,05	Valid
	DK3	0,000	<0,05	Valid
	DK4	0,000	<0,05	Valid
	DK5	0,000	<0,05	Valid

Kerja (X1)	DK6	0,000	<0,05	Valid
	DK7	0,000	<0,05	Valid
	DK8	0,000	<0,05	Valid
	DK9	0,00	<0,05	Valid
	DK10	0,000	<0,05	Valid
Budaya Sekolah (X2)	BS1	0,000	<0,05	Valid
	BS2	0,000	<0,05	Valid
	BS3	0,000	<0,05	Valid
	BS4	0,000	<0,05	Valid
	BS5	0,000	<0,05	Valid
	BS6	0,000	<0,05	Valid
	BS7	0,000	<0,05	Valid
	BS8	0,000	<0,05	Valid
	BS9	0,000	<0,05	Valid
	BS10	0,000	<0,05	Valid
Kinerja Guru (Y)	K1	0,000	<0,05	Valid
	K2	0,000	<0,05	Valid
	K3	0,000	<0,05	Valid
	K4	0,000	<0,05	Valid
	K5	0,000	<0,05	Valid
	K6	0,000	<0,05	Valid
	K7	0,000	<0,05	Valid
	K8	0,000	<0,05	Valid
	K9	0,000	<0,05	Valid
	K10	0,000	<0,05	Valid

Pada tabel 3. Bahwa secara keseluruhan instrument variabel penelitian Disiplin Kerja(X1), Budaya Sekolah (X2), dan Kinerja Guru (Y) adalah valid. Pernyataan ini dinyatakan valid karena memiliki nilai Sig. < 0,05.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2020). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika dapat memberikan hasil yang konsisten bila digunakan berulang kali. Adapun pengukuran konsistensi alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik pengujian seperti *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika reliabilitasnya memenuhi batas yang telah ditetapkan. Dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Sugiyono, 2020). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronba'ch Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	,887	$\alpha > 0,70$	Reliabel
Budaya Sekolah (X2)	,894	$\alpha > 0,70$	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	,970	$\alpha > 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4. Diatas, bahwa seluruh variabel yang dicantumkan pada penelitian ini menyatakan bahwa nilainya reliabel dikatakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020) analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Metode ini secara khusus diterapkan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja (X1), Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen. Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel, digunakan uji t, dimana hipotesis H_1 , H_2 dinyatakan diterima apabila koefisien β_1, β_2 bernilai positif dan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05. Sebaliknya hipotesis akan ditolak jika koefisien bernilai negatif atau memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru.

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24.745	1.890		13.092	.000
	TDK	.139	.030	.351	4.664	.000
	TBS	.347	.031	.847	11.250	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji regresi diatas, nilai β yang tercantum pada kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Y = 24.745 + 0,139X_1 + 0,347 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 24.745 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 24.745.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,139 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X1 sebesar satu-satuan, maka variabel mengalami peningkatan sebesar 0,139.
3. Koefisien regresi Budaya Sekolah (X2) sebesar 0,347 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X2 sebesar satu-satuan, maka variabel mengalami peningkatan sebesar 0,347.
4. Dari persamaan regresi tersebut factor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 0,347 dibanding factor lainnya.

Uji Parsial

Menurut Ghazali (2020) uji statistic t (uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 5. Hasil pengujian parsial sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lasem.

Berdasarkan Tabel 5. Diperoleh koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Lasem.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lasem.

Berdasarkan Tabel 5. Diperoleh koefisien regresi Budaya Sekolah sebesar 0,347 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru SMP Negeri 1 Lasem.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2020) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Determinasi *adjusted* R^2 digunakan dalam pengujian uji Determinasi R^2 . Berikut merupakan hasil koefisien determinasi (R^2):

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.775	.78939

a. Predictors: (Constant), TBS, TDK

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya *adjusted* R^2 adalah 0,775. Hasil ini mengindikasikan bahwa sekitar 77,5% dari variasi dalam variabel dependen yaitu kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja dan budaya sekolah. Sementara itu, sekitar 22,5% sisanya (100%-77,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Hasil analisis di atas membuka ruang untuk membicarakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP negeri 1 Lasem

Dari hasil penelitian didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Disiplin kerja yang baik dapat mendukung kinerja guru akan menimbulkan meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan meningkatkan produktivitas kerja, Dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas secara efektif, bertanggung jawab, dan professional sehingga proses pembelajaran berjalan optimal dan tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai. Hubungan disiplin kerja dengan *goal setting theory* yaitu disiplin akan kepatuhan terhadap aturan guru secara sadar dan konsisten menjalankan kewajiban kerja sesuai ketentuan tanpa harus diawasi secara ketat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat dkk (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

guru SMK Se- Kabupaten Pekalongan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lasem.

Dari hasil penelitian didapat bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua menyatakan budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi budaya sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dahlan, dkk (2020) membuktikan bahwa budaya sekolah signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Sungai Lilin. Artinya semakin baik budaya sekolah maka berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.143	2	43.571	69.922	.000 ^b
	Residual	23.679	38	.623		
	Total	110.822	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TBS, TDK

Dari uji ANOVA atau F test nilai F hitung sebesar 69.922 dengan probabilitas 0.000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya kinerja guru di SMP Negeri 1 Lasem sudah banyak dipengaruhi disiplin kerja dan budaya sekolah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kinerja guru didukung oleh disiplin kerja dan budaya sekolah yang terbangun dalam sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal jika sekolah mampu menciptakan kedisiplinan yang baik, dan budaya sekolah yang terbentuk dan menjadi pegangan warga sekolah.

SARAN

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat keterbatasan pada jumlah variabel yang diteliti, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain kompetensi guru, lingkungan kerja, dan diklat guru yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian di sekolah lainnya. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Hidayat, A., Ayu, N., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). *Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational Schools in Pekalongan Regency*. 4(1), 79–96.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Legawa, N. N. B. P., Atmaja, N. P. C. D., & Suardhika, I. . (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarirambut di Abuan Bangli*. 5(1), 211–220.
- Marteda, S. (2025). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa di KelasIV SD YPK INAMO Kabupaten Sorong*.
- Prayoga, Y., & Halim, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Setya, N. L. G., Gst, U. I., & Oka, A. (2021). *Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. 4(1), 168–178.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Yusuf, M., Firdaus, Y., Maulana, M. R., Kerja, P. M., Kerja, B., & Kerja, D. (2023). *PALEMBANG*. 2, 1–8.