VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474

Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.708
Halaman : 81 - 93

Pengaruh Kepemimpinan Kearifan Lokal, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Penggerak Di Kabupaten Takalar

Abdul Jalil, Nawir Rahman, Andi Widiawati

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

abduljalilajm18@gmail.com , widiawati1972@gmail.com

Artikel Masuk: 12 Oktober 2026 | Artikel di revisi: 25 Oktober 2026 | Artikel Di terbitkan : 31 Oktober 2025

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak Angkatan 1 dan Angkatan 2 di Kabupaten Takalar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat deskriptif dan eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 60 guru yang tergabung dalam tim komite pembelajaran pada sekolah pelaksana Program Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara simultan, kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi penjelasan model sebesar 71,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai kearifan lokal dan penguatan budaya kerja dalam mendukung peningkatan kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Sementara itu, pengaruh disiplin kerja yang belum signifikan menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai peran disiplin kerja dan faktor-faktor lain yang dapat mendukung kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, disiplin kerja, kinerja guru, Sekolah Penggerak.

Abstract

This study aims to analyze the effects of local wisdom-based leadership, work culture, and work discipline on the performance of teachers participating in the first and second cohorts of the Sekolah Penggerak (Driving School) Program in Takalar Regency, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative survey approach with descriptive and explanatory objectives. The sample consisted of 60 teachers serving on learning committee teams in schools participating in the Sekolah Penggerak Program in Takalar Regency. Data were collected through questionnaires and interviews and analyzed using descriptive and inferential statistics, including multiple linear regression analysis. The findings indicate that local wisdom-based leadership has a positive and statistically significant effect on teacher performance. Work culture also has a positive and statistically significant effect, whereas work discipline has a positive but statistically nonsignificant effect. Simultaneously, local wisdom-based leadership, work culture, and work discipline have a statistically significant effect on teacher performance, with the model explaining 71.4% of the variance in teacher performance, while the remaining variance is attributable to factors outside the research model. These findings highlight the importance of leadership grounded in local wisdom and the strengthening of work culture in supporting teacher performance in the Sekolah Penggerak Program in Takalar Regency. Meanwhile, the nonsignificant effect of work discipline indicates the need for further investigation into the role of work discipline and other factors that may contribute to teacher performance.

Keywords: *local wisdom-based leadership, work culture, work discipline, teacher performance, Sekolah Penggerak Program.*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkarakter dan berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Untuk mewujudkan tujuan tersebut,

diperlukan kebijakan dan regulasi yang mendukung tercapainya visi pendidikan nasional, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, mandiri, kreatif, bernalar kritis, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, bergotong royong, serta memiliki kemampuan beradaptasi dalam lingkungan global. Salah satu kebijakan yang dikembangkan untuk mendukung pencapaian visi tersebut adalah Program Sekolah Penggerak. Program ini berfokus pada pengembangan hasil belajar peserta didik secara holistik melalui peningkatan kompetensi literasi dan numerasi serta pembentukan karakter Profil Pelajar Pancasila, yang diawali dengan penguatan kualitas sumber daya manusia, khususnya kepala sekolah dan guru (Kemendikbud, 2021).

Program Sekolah Penggerak merupakan bentuk transformasi pendidikan yang menekankan kolaborasi antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan pemerintah daerah. Pelaksanaannya mencakup intervensi secara holistik terhadap sumber daya manusia sekolah, proses pembelajaran, perencanaan, digitalisasi, serta pendampingan pemerintah daerah. Program ini juga dirancang untuk menjangkau sekolah negeri maupun swasta dengan karakteristik yang beragam, sehingga transformasi pendidikan dapat berlangsung secara berkelanjutan dan menjadi bagian dari ekosistem pendidikan nasional (Kemendikbud, 2021). Dalam implementasinya, keberhasilan program tersebut tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan ketersediaan sarana, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan penyelenggaraan pendidikan, membangun iklim pembelajaran yang kondusif, serta mendorong peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan administratif, tetapi juga dituntut mampu menjadi pemimpin perubahan yang mengintegrasikan kompetensi profesional dan kemampuan manajerial untuk mewujudkan visi sekolah. Zamjani dkk. (2020) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang memperoleh tugas tambahan untuk memimpin sekolah, sehingga perlu mengintegrasikan profesionalismenya sebagai pendidik dengan kompetensinya sebagai pemimpin manajerial guna mendukung peningkatan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam membangun komitmen, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru secara efektif.

Dalam konteks pengembangan sekolah yang berorientasi pada transformasi pendidikan, kepemimpinan berbasis kearifan lokal menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk dikembangkan. Kearifan lokal mengandung nilai-nilai sosial dan budaya yang dapat dijadikan landasan dalam membangun karakter, etika, tanggung jawab, dan perilaku kepemimpinan. Salah satu konsep kearifan lokal masyarakat Makassar yang dapat diadaptasi dalam kepemimpinan sekolah adalah *appa sulapak*, yang dalam penelitian ini dikontekstualisasikan melalui empat karakter utama, yaitu *caradde* (cerdas), *lambusuk* (jujur), *barani* (berani), dan *kalumannyang* (berwawasan luas atau kaya). Keempat nilai tersebut dirangkum dalam istilah CLBK dan diposisikan sebagai landasan kepemimpinan kearifan lokal yang diharapkan mampu membentuk keteladanan, keberanian mengambil keputusan, integritas, serta kemampuan berpikir secara luas dalam mengelola sekolah.

Penerapan kepemimpinan kearifan lokal diharapkan dapat memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru melalui keteladanan, komunikasi, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan aturan organisasi. Nilai-nilai tersebut juga dapat diintegrasikan ke dalam budaya sekolah sebagai pedoman perilaku seluruh warga sekolah. Dengan demikian, kearifan lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas

budaya, tetapi juga dapat menjadi sumber nilai dalam membangun tata kelola sekolah yang berkarakter, meningkatkan kedisiplinan, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Selain kepemimpinan, budaya kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja guru. Budaya kerja mencakup nilai, norma, keyakinan, dan sikap bersama yang menjadi pedoman bagi warga sekolah dalam melaksanakan tugas serta mencapai visi dan misi organisasi. Budaya kerja yang positif dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks Sekolah Penggerak, budaya kerja dapat diwujudkan melalui pembiasaan perilaku profesional, kolaborasi antarguru, pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta penerapan nilai-nilai kearifan lokal dalam aktivitas sekolah. Budaya kerja yang terintegrasi dalam kurikulum operasional satuan pendidikan diharapkan menjadi karakteristik sekolah yang diterapkan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Dalam lingkungan sekolah, disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penyelesaian administrasi pembelajaran, pelaksanaan tanggung jawab, serta konsistensi guru dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang baik mendukung efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian target kerja, sedangkan rendahnya kedisiplinan dapat menghambat pelaksanaan kegiatan pendidikan. Oleh sebab itu, penerapan disiplin perlu didukung oleh keteladanan kepala sekolah, budaya kerja yang kondusif, pembinaan berkelanjutan, serta penegakan aturan yang adil dan konsisten.

Permasalahan mengenai kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja menjadi relevan untuk dikaji pada pelaksanaan Program Sekolah Penggerak jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Takalar. Berdasarkan data yang disajikan dalam dokumen penelitian, Kabupaten Takalar memiliki 48 SMP, terdiri atas 39 sekolah negeri dan 9 sekolah swasta. Dari jumlah tersebut, sebanyak 11 sekolah menjadi pelaksana Program Sekolah Penggerak, dengan rincian 9 sekolah negeri dan 2 sekolah swasta. Pada tahun ajaran 2022–2023, data tim pelaksana komite pembelajaran (PKP) Sekolah Penggerak angkatan 1 dan 2 menunjukkan keterlibatan 60 guru, yang terdiri atas 28 laki-laki dan 32 perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi program memerlukan dukungan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai agar transformasi pendidikan dapat berjalan secara efektif.

Data aktivitas guru tim PKP Sekolah Penggerak jenjang SMP di Kabupaten Takalar tahun 2023 juga memperlihatkan sejumlah persoalan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan data yang dicantumkan dalam dokumen penelitian, terdapat 7 guru yang tercatat mengalami permasalahan kehadiran, 19 guru belum menyelesaikan perangkat pembelajaran, dan 15 guru tercatat berkaitan dengan kondisi kelas kosong karena guru izin. Temuan administratif tersebut mengindikasikan adanya tantangan dalam aspek kehadiran, kesiapan pembelajaran, dan pelaksanaan tanggung jawab profesional guru. Meskipun demikian, data tersebut perlu dipahami sesuai dengan definisi indikator dan cakupan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan pelaksanaan kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM), termasuk penyusunan Rencana Hasil Kerja (RHK), pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Data yang dihimpun oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar juga mengidentifikasi sejumlah kendala, antara lain belum optimalnya penguasaan teknologi, rendahnya pemanfaatan PMM, kurangnya motivasi untuk

mengembangkan kemampuan, pembagian tugas yang belum merata, lemahnya budaya dan disiplin kerja, serta pembinaan dan penerapan sanksi yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan tata kelola sekolah yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja, peningkatan profesionalisme, dan pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks sosial budaya setempat.

Meskipun kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja telah banyak dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru, masih diperlukan pengujian empiris mengenai konsistensi pengaruh ketiga faktor tersebut, khususnya dalam konteks Program Sekolah Penggerak. Secara kontekstual, karakteristik Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar yang berada dalam lingkungan sosial budaya masyarakat Makassar memerlukan pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan nilai-nilai lokal. Secara konseptual, penelitian ini mengangkat nilai CLBK (*caradde*, *lambusuk*, *barani*, dan *kalumannyang*) sebagai landasan kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang diintegrasikan dengan budaya kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memahami pengaruh ketiga faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, sekaligus memperluas kajian kepemimpinan berbasis kearifan lokal dalam manajemen pendidikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris integrasi nilai CLBK dengan budaya kerja dan disiplin kerja dalam konteks kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar.

Berbagai persoalan tersebut menegaskan pentingnya mengkaji faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Kepemimpinan kearifan lokal dipandang relevan karena dapat menjadi landasan keteladanan dan pengambilan keputusan yang berintegritas. Budaya kerja diperlukan untuk membangun nilai dan kebiasaan profesional yang mendukung pencapaian tujuan sekolah, sedangkan disiplin kerja berperan dalam memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan secara konsisten. Ketiga faktor tersebut perlu dianalisis secara empiris untuk mengetahui kontribusi masing-masing maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kearifan lokal terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar, menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta menguji pengaruh kepemimpinan kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam memperkuat kepemimpinan yang berlandaskan kearifan lokal, membangun budaya kerja yang produktif, dan meningkatkan disiplin kerja untuk mendukung kinerja guru serta keberhasilan transformasi pendidikan di Kabupaten Takalar.

II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Penggerak Angkatan 1 dan 2 jenjang SMP di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar, yang tersebar di Kecamatan Pattallassang, Polongbangkeng Utara, Galesong Utara, Galesong, dan Mangarabombang. Penelitian direncanakan berlangsung pada Mei–Juni 2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian adalah seluruh guru yang tergabung dalam tim komite pembelajaran Sekolah Penggerak Angkatan 1 dan 2 jenjang SMP di Kabupaten Takalar, sebanyak 60 orang, terdiri atas 28 laki-laki dan 32 perempuan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 60 guru (Sugiyono, 2018; Sangadji, 2019).

Data dikumpulkan melalui angket, observasi, dan wawancara. Angket tertutup digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Observasi dan wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk memahami kondisi pelaksanaan tugas dan lingkungan kerja guru. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen dan publikasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar (Siregar, 2017; Echdar, 2017).

Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menetapkan definisi konseptual, dimensi, dan indikator pengukuran untuk setiap variabel. Kepemimpinan berbasis kearifan lokal diukur berdasarkan nilai CLBK, yaitu *caradde* (cerdas), *lambusuk* (jujur), *barani* (berani), dan *kalumannyang* (berwawasan luas atau kaya), sesuai dengan definisi konstruk yang digunakan dalam penelitian. Budaya kerja diukur berdasarkan indikator yang merepresentasikan nilai dan perilaku kerja dalam organisasi sekolah. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Kinerja guru diukur berdasarkan indikator pelaksanaan tugas profesional guru sesuai dengan instrumen penelitian. Rincian definisi operasional, dimensi, indikator, sumber instrumen, dan jumlah butir disajikan dalam tabel operasionalisasi variabel.

Kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan setiap butir instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen. Kriteria pengambilan keputusan mengikuti metode pengujian dan batas nilai yang digunakan dalam analisis penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan untuk menunjukkan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban melalui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan distribusi frekuensi. Statistik inferensial dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pengujian parsial dilakukan melalui uji t, sedangkan pengujian simultan dilakukan melalui uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.

Karena responden berasal dari beberapa sekolah, distribusi responden perlu diidentifikasi berdasarkan sekolah asal. Struktur pengelompokan tersebut juga perlu dipertimbangkan ketika menafsirkan hasil analisis, terutama terkait asumsi independensi observasi. Penilaian terhadap kebutuhan analisis tambahan dilakukan secara proporsional dengan mempertimbangkan jumlah sampel dan karakteristik data penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai profil guru Sekolah Penggerak Angkatan 1 dan 2 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Karakteristik

yang dikaji meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Informasi ini digunakan untuk mendeskripsikan latar belakang responden yang menjadi sumber data penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak.

Berdasarkan hasil penelitian, responden didominasi oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Ditinjau dari usia, kelompok 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar, diikuti kelompok usia 41–50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan sarjana (S1), sedangkan sisanya berpendidikan magister (S2). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, kelompok dengan pengalaman kerja 11–20 tahun memiliki proporsi terbesar, diikuti kelompok masa kerja 21–30 tahun.

Secara keseluruhan, karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Komposisi ini menjadi informasi deskriptif dalam memahami konteks penelitian mengenai kepemimpinan kearifan lokal, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar.

Uji relibilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas terhadap intrumen penelitian dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r-hitung > nilai kritis r-tabel produck moment. Berikut adalah tabel hasil uji realibilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kearifan Lokal	0,833	Reliabel
2	Budaya Kerja	0,805	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,869	Reliabel
4	Kinerja Guru Sekolah Penggerak	0,798	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

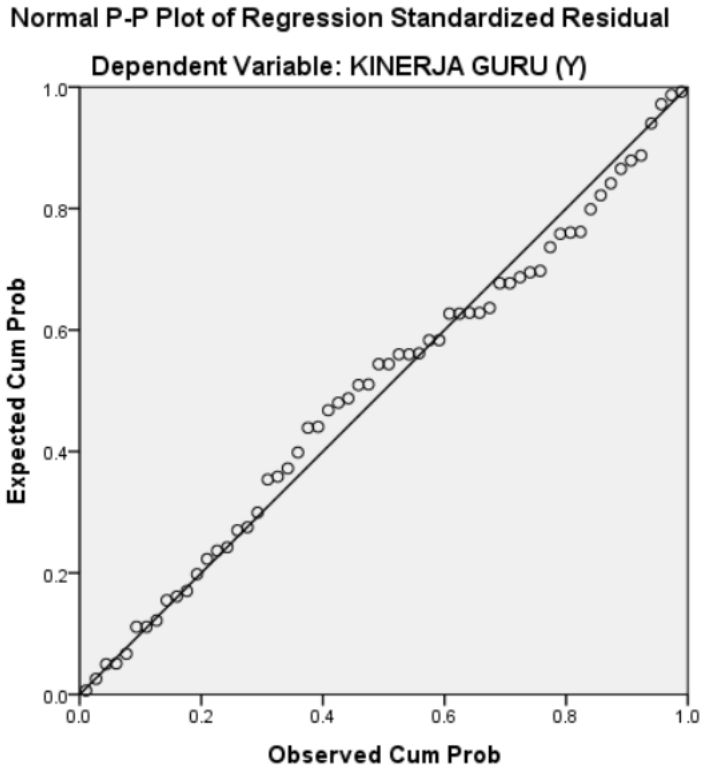
Variabel kepemimpinan kearifan lokal memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,833. Nilai tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kearifan lokal memiliki konsistensi yang baik dalam merepresentasikan variabel tersebut. Selanjutnya, variabel budaya kerja memperoleh nilai sebesar 0,805, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukurannya memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869. Nilai ini merupakan yang tertinggi di antara seluruh variabel penelitian, sehingga menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja memiliki konsistensi internal paling tinggi dibandingkan dengan instrumen variabel lainnya. Sementara itu, variabel kinerja guru Sekolah Penggerak memperoleh nilai sebesar 0,798. Meskipun memiliki nilai terendah di antara keempat variabel, nilai tersebut tetap berada di atas batas minimum 0,70 sehingga instrumennya dinyatakan reliabel.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kepemimpinan kearifan lokal, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru Sekolah Penggerak telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Hasil ini mendukung kelayakan instrumen dari aspek konsistensi pengukuran, meskipun reliabilitas tidak dengan sendirinya membuktikan validitas instrumen.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual melalui bantuan Software IBM SPSS Ver. 23.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.708
Halaman : 81 - 93



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan gambar uji normalitas melalui Normal P–P Plot dijelaskan dalam Dengan melihat tampilan gambar normal P-Plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta (β)	t-hitung	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	3227	2,615	—	1,234	0,222	—	—
Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1)	0,413	0,093	0,469	4,437	0,000	0,458	2,182
Budaya Kerja (X2)	0,297	0,105	0,298	2,836	0,006	0,463	2,159
Disiplin Kerja (X3)	0,191	0,098	0,187	1,943	0,057	0,555	1,803

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen independen memiliki nilai Tolerence berada dibawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas. Dengan kata lain, tidak terjadi multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini pada variabel kepemimpinan kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja dapat ditoleransi sehingga tidak mengganggu hasil uji regresi.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.708
Halaman : 81 - 93

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients (B)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	3.227	2.615		1.234	.222
	KEPEMIMPINAN KEARIFAN LOKAL (X1)	.413	.093	.469	4.437	.000
	BUDAYA KERJA (X2)	.297	.105	.298	2.836	.006
	DISIPLIN KERJA (X3)	.191	.098	.187	1.943	.057

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian regresi secara parsial (individu) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Guru (Y). Persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 3.227 + 0.413 X1 + 0.297 X2 + 0.191 X3. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1): Memiliki nilai t hitung sebesar 4,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka Kepemimpinan Kearifan Lokal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Budaya Kerja (X2): Memiliki nilai t hitung sebesar 2,836 dengan nilai signifikansi 0,006. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka Budaya Kerja secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Kerja (X3): Memiliki nilai t hitung sebesar 1,943 dengan nilai signifikansi 0,057. Karena nilai signifikansi sedikit berada di atas taraf nyata 0,05 (0,057 > 0,05), maka Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru (dengan asumsi tingkat kesalahan 5%).

Tabel 5. Hasil Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.582	3	131.527	46.499	.000[b]
	Residual	158.402	56	2.829		
	Total	552.983	59			

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Hasil pengujian simultan menunjukkan menunjukkan hasil pengujian regresi secara simultan (bersama-sama) melalui Uji F (ANOVA). Dari hasil analisis tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 46,499 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf nyata (alpha) 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845[a]	.714	.698	168.185	2.225

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai Korelasi (R): Nilai R sebesar 0,845 menunjukkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang sangat kuat antara variabel independen (Kepemimpinan Kearifan Lokal, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Koefisien Determinasi (R Square): Nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,714. Hal ini berarti bahwa sebesar 71,4% variasi atau perubahan pada Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Sisanya sebesar 28,6% (diperoleh dari 100% - 71,4%) dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam model persamaan regresi ini. Adjusted R Square: Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,698, yang merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan dan sering digunakan sebagai indikator yang lebih akurat dalam regresi linier berganda karena memperhitungkan jumlah variabel independen. Durbin-Watson: Nilai Durbin-Watson (DW) yang dihasilkan adalah 2,225. Nilai ini digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model regresi. Nilai DW sebesar 2,225 ini nantinya akan dibandingkan dengan nilai kritis tabel Durbin-Watson (dL dan dU) untuk menyimpulkan status autokorelasinya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal terhadap Kinerja Guru, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai kearifan lokal, semakin baik pula kinerja guru. Dalam konteks masyarakat Makassar, nilai *caradde* (cerdas), *lambusuk* (jujur), *barani* (berani), dan *kalumannyang* (berwawasan luas) dapat menjadi landasan bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan, memberikan keteladanan, dan membangun hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan serta tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan Setiyati (2016), yang menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Perspektif kepemimpinan yang menekankan interaksi, kepercayaan, dan hubungan antarmanusia juga relevan untuk menjelaskan bagaimana keteladanan pemimpin dapat mendorong keterlibatan guru dalam mencapai tujuan organisasi (Alvesson & Einola, 2019; Siagian, 2010). Secara teoretis, hasil ini memperkuat relevansi pendekatan kepemimpinan berbasis kearifan lokal sebagai landasan nilai dalam manajemen pendidikan. Secara praktis, kepala sekolah dapat mengintegrasikan nilai-nilai CLBK dalam pengambilan keputusan, supervisi akademik, komunikasi, dan pembinaan guru agar tercipta lingkungan kerja yang berintegritas, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang semakin baik berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dalam

melaksanakan tugas profesionalnya. Budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, kolaborasi, ketelitian, dan konsistensi dapat membantu membentuk kebiasaan kerja yang mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Triguno (2004) dan Robbins dalam Ndraha (2003), yang menempatkan budaya kerja sebagai unsur penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Dalam konteks Sekolah Penggerak, budaya kerja yang positif dapat mendukung kolaborasi antarguru, pengembangan kompetensi, serta pelaksanaan tugas secara lebih terarah. Secara teoretis, hasil ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjelaskan perilaku dan kinerja individu dalam organisasi pendidikan. Secara praktis, kepala sekolah dan pengelola pendidikan perlu memperkuat budaya kolaborasi, pembiasaan refleksi pembelajaran, berbagi praktik baik, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan agar budaya kerja tidak hanya menjadi nilai formal, tetapi diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari di sekolah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung berkaitan dengan peningkatan kinerja, tetapi bukti statistik dalam model penelitian ini belum cukup untuk memastikan adanya pengaruh parsial yang signifikan. Oleh karena itu, hasil tersebut tidak dapat dimaknai bahwa disiplin kerja tidak penting bagi kinerja guru.

Secara teoretis, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Siagian, 2010; Mailiana, 2016; Prihantoro, 2012). Namun, dalam konteks Sekolah Penggerak, kinerja guru juga dapat berkaitan dengan dukungan kepemimpinan, budaya kerja, kompetensi, motivasi, dan ketersediaan sumber daya pendukung. Dengan demikian, kepatuhan terhadap aturan belum tentu diikuti peningkatan kinerja yang signifikan apabila tidak disertai dukungan organisasi dan pengembangan profesional yang memadai. Penjelasan ini merupakan kemungkinan kontekstual yang perlu diuji lebih lanjut, bukan kesimpulan langsung dari hasil pengujian statistik.

Secara teoretis, temuan ini menunjukkan perlunya memahami disiplin kerja bersama faktor organisasi lainnya ketika menjelaskan kinerja guru. Secara praktis, kepala sekolah perlu menerapkan aturan secara adil dan konsisten, memberikan keteladanan, serta mengembangkan pembinaan yang mendorong kesadaran dan tanggung jawab profesional. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji apakah dukungan kepemimpinan, budaya kerja, atau faktor individual lainnya membantu menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru, Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal, budaya kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar. Model penelitian memiliki koefisien determinasi sebesar 71,4%, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 71,4% variasi kinerja guru dalam model, sedangkan sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru perlu dipahami melalui kombinasi faktor kepemimpinan dan lingkungan organisasi, bukan hanya melalui satu aspek secara terpisah. Kepemimpinan berbasis kearifan lokal menyediakan landasan nilai dan keteladanan, budaya kerja membentuk kebiasaan

serta pola interaksi profesional, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan konsistensi pelaksanaan tanggung jawab. Ketiganya dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Hasil ini juga sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja, sebagaimana dibahas dalam penelitian Karsim dkk. (2023).

Secara teoretis, hasil ini mendukung pendekatan integratif dalam kajian manajemen pendidikan dengan menempatkan nilai kepemimpinan lokal, budaya kerja, dan disiplin sebagai faktor yang dianalisis secara bersama-sama. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian nilai CLBK dalam konteks kepemimpinan sekolah yang dipadukan dengan faktor organisasi lainnya. Secara praktis, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar serta kepala sekolah dapat menggunakan temuan ini sebagai pertimbangan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan, penguatan budaya kerja kolaboratif, dan pembinaan disiplin yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model dan tidak dengan sendirinya membuktikan hubungan sebab-akibat secara mutlak.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Penggerak di Kabupaten Takalar, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,4%. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian nilai CLBK (*caradde, lambusuk, barani,* dan *kalumannyang*) sebagai landasan kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang dikaji bersama budaya kerja dan disiplin kerja dalam konteks manajemen pendidikan.

Secara praktis, kepala sekolah disarankan mengintegrasikan nilai CLBK dalam pengambilan keputusan, komunikasi, keteladanan, dan pembinaan guru, serta memperkuat budaya kerja kolaboratif dan profesional. Pembinaan disiplin perlu dilakukan secara konsisten melalui aturan yang jelas, keteladanan, dan pengembangan tanggung jawab profesional, tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat mendukung kinerja guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena melibatkan 60 guru dari Sekolah Penggerak jenjang SMP di Kabupaten Takalar, sehingga generalisasi hasil ke wilayah dan jenjang pendidikan lain perlu dilakukan secara hati-hati. Pengukuran melalui angket juga berpotensi dipengaruhi oleh persepsi responden, sedangkan desain penelitian yang digunakan membatasi penarikan kesimpulan kausal secara kuat.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan responden dari wilayah dan jenjang pendidikan yang lebih beragam, menggunakan pendekatan pengukuran yang lebih bervariasi, serta mengkaji faktor lain yang berpotensi menjelaskan kinerja guru.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.708
Halaman : 81 - 93

DAFTAR RUJUKAN

Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly, 30*(4), 383–395. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.001

Daeng, M. (2016). *Kearifan lokal dalam pembelajaran di sekolah*. Penerbit Andi. [Identitas judul dan penerbit perlu diverifikasi.]

Echdar, S. (2017). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Ghalia Indonesia.

Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Karsim, Saputra, P., Mayasari, E., & Yakin, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak. [Nama publikasi, volume, nomor, halaman, dan DOI perlu diverifikasi dari artikel asli.]

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2021). *Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 371/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak*.

Mailiana. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 10*(1), 123–134. [Identitas jurnal dan halaman perlu diverifikasi.]

Ndraha, T. (2003). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.

Nugraha, N. (2016). Pengaruh *growth opportunity* terhadap nilai perusahaan melalui struktur modal (pada perusahaan sektor *property, real estate & building construction* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011–2014). *Distribusi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 4*(2), 15–28. [Pertahankan hanya jika relevan dengan pembahasan dan telah diverifikasi.]

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal, 5*(1), 70–78. https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990

Prihantoro, A. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis, 8*(2). [Halaman artikel perlu dilengkapi.]

Robbins, S. P. (2011). *Teori organisasi: Struktur, desain dan aplikasi* (Edisi ketiga). Arcan.

Sangadji, E. M., & Sopiah. (2019). *Metodologi penelitian: Pendekatan praktis dalam penelitian*. Penerbit Andi. [Edisi dan tahun terbit perlu dicocokkan dengan buku yang digunakan.]

Saryono, J. (2022). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim* [Skripsi, Universitas Sriwijaya]. Repositori Universitas Sriwijaya. [Lengkapi URL repositori berdasarkan dokumen asli.]

Setiyati, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, 1*(2), 63–70. https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Bumi Aksara. [Judul, edisi, dan tahun perlu diverifikasi berdasarkan buku yang digunakan.]

Siregar. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Prenadamedia Group. [Nama lengkap penulis dan edisi perlu dilengkapi.]

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta. [Pastikan judul dan edisi sesuai dengan buku yang benar-benar digunakan.]

Triguno. (2004). *Budaya kerja: Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Bumi Aksara. [Data penerbit dan edisi perlu diverifikasi.]

Zamjani, I., Aditomo, A., Pratiwi, I., Solihin, L., Hijriani, I., Utama, B., Anggraena, Y., Felicia, N., Simatupang, S. M., Djunaedi, F., Amani, N. Z., & Widiaswati, D. (2020). *Naskah akademik Program Sekolah Penggerak*. Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. [Periksa kembali susunan penulis pada dokumen asli.]