

MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU MAN 2 GROBOGAN BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA

Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Siti Badriyah
NIM : 30402300225

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025

SKRIPSI

MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU MAN 2 GROBOGAN BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA

Disusun Oleh :

Siti Badriyah

NIM : 30402300225

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian proposal skripsi

Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Agustus 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si.

NIK. 210493032

**MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU MAN 2 GROBOGAN
BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA**

Disusun Oleh :

Siti Badriyah

NIM : 30402300225

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji
Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si.
NIK. 210493032

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana manajemen
Tanggal 15 Agustus 2025

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Luthi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Badriyah
NIM : 30402300225
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU MAN 2 GROBOGAN BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis oranglain, baik Sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, Agustus 2025

Pembimbing

Yang memberi pernyataan



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si.
NIK. 210493032



Siti Badriyah
NIM. 30402300225

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, bahwa dengan taufiq, hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi ini. Proposal ini disusun untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh ijin penelitian pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Semarang.

Sholawat dan salam kami sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan semua pengikutnya hingga akhir zaman, yang telah memberikan lentera kehidupan, penerang bagi alam semesta ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis ini terselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat yang luar biasa, berupa Kesehatan akal serta iman sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu serta suami dan keluarga yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materiil sehingga menjadikan usulan penelitian skripsi.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan skripsi ini.
4. Bapak H. Nurkholis, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala MAN 2 Grobogan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk berkesempatan melakukan penelitian.
5. Para Dosen dan staf pengajar yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan do'a dan motivasi demi keberhasilan penulis.
7. Semua sahabat Mahasiswa Unissula yang selalu terlihat kekomunikatifannya sejak awal kuliah.
8. Berbagai pihak yang secara langsung atau tidak langsung telah membantu baik secara moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a semoga amal baik mereka mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun demikian penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, Agustus 2025

Penulis,

Siti Badriyah
NIM. 30402300225

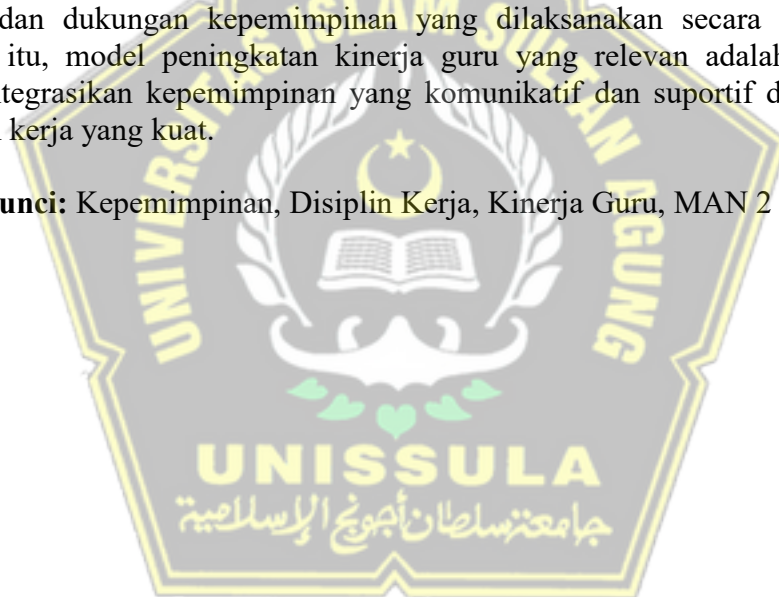


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala madrasah dalam memimpin serta kedisiplinan guru sebagai faktor utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 2 Grobogan, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru lebih ditentukan oleh tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dan dukungan kepemimpinan yang dilaksanakan secara terpadu. Oleh karena itu, model peningkatan kinerja guru yang relevan adalah model yang mengintegrasikan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif dengan budaya disiplin kerja yang kuat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru, MAN 2 Grobogan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on teacher performance at MAN 2 Grobogan, both partially and simultaneously. The research problem is based on the importance of the principal's leadership role and teacher discipline as key factors in achieving optimal performance. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all teachers at MAN 2 Grobogan, with a total sampling technique. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability.

The results of the analysis indicate that partially, leadership does not have a significant effect on teacher performance, while work discipline has a significant effect. Simultaneously, leadership and work discipline significantly influence teacher performance. These findings suggest that improving teacher performance is more influenced by a high level of work discipline and supportive leadership when applied together. Therefore, the appropriate model for improving teacher performance is one that integrates communicative and supportive leadership with a strong culture of work discipline.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Teacher Performance, MAN 2 Grobogan.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.....	Latar
Belakang Penelitian.....	1
1.2.....	Rum
usan Masalah.....	11
1.3.....	Tujua
n Penelitian.....	12
1.4.....	Manf
aat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
2.1.....	Kiner
ja Guru.....	17
2.2.....	Kepe
mimpinan.....	36
2.3.....	Disip
lin Kerja.....	44
2.4.....	Mode
l Konseptual Peningkatan Kinerja Guru.....	50

2.5.....	Hubu
ngan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	53
2.6.....	Kera
ngka Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
3.1.....	Jenis
Penelitian.....	64
3.2.....	Popul
asi dan Sampel.....	65
3.3.....	Sumb
er Data dan Metode Pengumpulan Data.....	66
3.4.....	
bel Penelitian.....	68
3.5.....	Tekni
k Analisis Data.....	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	90
4.1. Hasil Penelitian	90
4.2. Pembahasan	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	129
5.1. Kesimpulan	129
5.2. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	131
Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	134
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	135
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	139
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	60
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	104
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik.....	106



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Guru MAN 2 Grobogan	10
Tabel 1.2 Data Teterlambatan Guru MAN 2 Grobogan	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	71
Tabel 3.2 Angka Penafsiran	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	86
Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas variabel Kepemimpinan.....	89
Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas variabel Displin Kerja	92
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas variable Kinerja Guru.....	94
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	97
Tabel 4.6 Haisl Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	98
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	100
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	102
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	105
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	113
Tabel 4.11 Hasil Uji F	109
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	110
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Kinerja pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Menurut Hattie (2009), kualitas pendidikan yang baik tercermin dari kinerja guru yang memadai, karena guru adalah komponen utama dalam proses pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan mendorong siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, perbaikan kinerja guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, kinerja pendidikan juga berdampak pada daya saing nasional. Barber dan Mourshed (2007) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa negara dengan sistem pendidikan yang unggul memiliki keunggulan kompetitif di pasar global. Kinerja guru yang optimal akan menciptakan siswa yang lebih kompeten, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ekonomi dan sosial suatu negara. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pendidikan bukan hanya penting untuk individu, tetapi juga untuk kesejahteraan kolektif masyarakat.

Penelitian oleh Hanushek dan Rivkin (2010) juga menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara kinerja guru dan hasil belajar siswa. Mereka menemukan bahwa siswa yang diajar oleh guru dengan kinerja tinggi

menunjukkan peningkatan signifikan dalam pencapaian akademik mereka. Peningkatan ini pada gilirannya berkorelasi dengan peningkatan peluang ekonomi di masa depan bagi siswa tersebut. Dengan demikian, kinerja pendidikan yang baik dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata bagi individu dan masyarakat secara luas.

Lebih lanjut, kinerja pendidikan juga penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*, SDGs). *United Nations* (2015) menegaskan pentingnya pendidikan yang berkualitas untuk mencapai berbagai tujuan global, termasuk pengentasan kemiskinan dan kesetaraan gender. Kinerja pendidikan yang baik akan membantu memastikan bahwa semua anak menerima pendidikan yang memadai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.

Akhirnya, kinerja pendidikan yang baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. *Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD (2012) menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang kuat berkorelasi langsung dengan tingkat kebahagiaan dan kualitas hidup individu. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk sukses dalam karir mereka, tetapi juga membantu membentuk masyarakat yang lebih adil, sejahtera, dan inklusif.

Pendidikan di Jawa Tengah, khususnya di tingkat Madrasah Aliyah Negeri (MAN), terus mengalami perkembangan yang positif meskipun

masih dihadapkan pada berbagai tantangan. MAN sebagai institusi pendidikan menengah atas berbasis agama Islam di Jawa Tengah memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang kuat tetapi juga kompetensi akademik yang mumpuni.

Penelitian oleh Sutrisno dan Ismail (2020) menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di MAN terus meningkat, terlihat dari peningkatan prestasi siswa dalam berbagai ajang kompetisi akademik. Namun, kesenjangan antara MAN yang berada di kota besar dan di daerah terpencil masih menjadi tantangan besar yang perlu diatasi.

Daya saing lulusan MAN di Jawa Tengah dalam menghadapi persaingan global juga menjadi fokus perhatian. Lulusan MAN diharapkan mampu bersaing tidak hanya di tingkat nasional tetapi juga internasional. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2019) menunjukkan bahwa integrasi kurikulum nasional dengan pendidikan berbasis keterampilan abad 21 di MAN sudah mulai diterapkan, namun pelaksanaannya belum merata di seluruh sekolah.

Rahman mencatat bahwa masih banyak MAN yang menghadapi kendala dalam hal penguasaan teknologi informasi oleh siswa, yang menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing di era digital ini. Rahman menambahkan bahwa kurangnya penguasaan teknologi informasi pada siswa MAN tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya fasilitas teknologi yang memadai,

kurangnya pelatihan guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran, dan kurangnya motivasi siswa untuk belajar teknologi informasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi pada siswa MAN, seperti meningkatkan fasilitas teknologi, memberikan pelatihan guru, dan meningkatkan motivasi siswa.

Dalam upaya meningkatkan penguasaan teknologi informasi pada siswa MAN, perlu dilakukan kerja sama antara pihak sekolah, pemerintah, dan industri. Pihak sekolah dapat meningkatkan fasilitas teknologi dan memberikan pelatihan guru, sedangkan pemerintah dapat memberikan dukungan kebijakan dan dana untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi pada siswa. Industri juga dapat berperan dalam memberikan pelatihan dan pengalaman kerja pada siswa, sehingga mereka dapat memiliki keterampilan yang dibutuhkan di era digital ini. Dengan kerja sama yang baik, diharapkan siswa MAN dapat memiliki penguasaan teknologi informasi yang baik dan dapat meningkatkan daya saing mereka di era digital.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa yang berkelanjutan. Keberhasilan sistem pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik atau guru. Guru memiliki peran strategis dalam mentransfer ilmu pengetahuan, membentuk karakter, dan mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja guru adalah salah satu elemen penting yang

menentukan efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Kinerja yang baik dari seorang guru akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di suatu lembaga.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan individu, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup beberapa aspek, seperti penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, interaksi dengan siswa, dan penggunaan metode pembelajaran yang tepat. Kinerja yang optimal dari guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru secara keseluruhan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan, membimbing, dan memberikan dukungan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja guru. Simamora (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesesuaian tindakan individu dengan aturan, prosedur, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Dalam lingkungan pendidikan, disiplin kerja mencakup kedisiplinan guru dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas-tugas mengajar, serta kepatuhan terhadap kebijakan sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang disiplin.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja guru. Sutrisno dan Ismail (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini relevan dengan kondisi di MAN 2 Grobogan, di mana peningkatan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya model kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang kuat, diharapkan guru dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Grobogan tidak hanya terletak pada kepemimpinan dan disiplin kerja. Faktor lain seperti sarana dan prasarana, dukungan dari orang tua, serta partisipasi siswa juga turut mempengaruhi kinerja guru. Prasetyo dan

Mulyani (2018) menyatakan bahwa kinerja guru tidak dapat dilihat secara terpisah dari faktor-faktor eksternal yang ada di sekitar mereka. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik diperlukan untuk memastikan bahwa semua aspek yang mempengaruhi kinerja guru dapat diidentifikasi dan ditangani dengan baik.

Selain itu, Yulianto dan Ma'ruf (2017) menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja guru. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, terutama dalam hal akses terhadap sumber belajar yang lebih luas dan metode pengajaran yang lebih variatif. Penggunaan teknologi dapat membantu guru dalam menyampaikan materi dengan lebih menarik dan interaktif, sehingga meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa. Namun, adopsi teknologi dalam pembelajaran di MAN 2 Grobogan masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan infrastruktur dan kurangnya pelatihan bagi guru.

Di sisi lain, Khan dan Asif (2018) dalam studi internasional mereka mengungkapkan bahwa integrasi teknologi dalam pendidikan tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga pada keterlibatan dan prestasi siswa. Mereka menekankan bahwa keberhasilan implementasi teknologi dalam pendidikan sangat bergantung pada kesiapan guru dalam menguasai dan memanfaatkan alat-alat digital secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru di MAN 2 Grobogan juga harus mencakup penguatan kompetensi guru dalam bidang teknologi.

Tidak hanya itu, penelitian Smith dan Hu (2013) juga menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat bagi guru, khususnya dalam pendidikan pra-jabatan, dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum. Hal ini sejalan dengan kebutuhan di MAN 2 Grobogan, di mana penguatan kapasitas guru dalam memanfaatkan teknologi menjadi salah satu prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, diperlukan dukungan yang lebih besar dari pihak sekolah dan pemerintah dalam menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai bagi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Grobogan juga perlu diperkuat agar mampu menghadapi tantangan-tantangan baru dalam dunia pendidikan, termasuk dalam hal pemanfaatan teknologi dan peningkatan disiplin kerja guru. Hasibuan (2016) menekankan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat dibutuhkan untuk mengarahkan sekolah dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan mampu memberdayakan guru akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, Wibowo (2017) menambahkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten dan adil dapat menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah. Budaya disiplin yang kuat akan mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Di MAN 2 Grobogan, disiplin kerja perlu

ditingkatkan melalui penerapan kebijakan yang jelas, pengawasan yang efektif, dan pemberian insentif bagi guru yang menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Di sisi lain, peran kepemimpinan dalam memotivasi guru juga tidak boleh diabaikan. Sutrisno dan Ismail (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada guru dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar. Motivasi ini dapat dibangun melalui pengakuan atas prestasi, pemberian kesempatan untuk berkembang, serta pemberian insentif yang sesuai. Di MAN 2 Grobogan, upaya untuk meningkatkan motivasi guru perlu dilakukan secara sistematis agar mereka tetap termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka.

Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang kuat merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru. Prasetyo dan Mulyani (2018) menegaskan bahwa model kepemimpinan yang transformasional, di mana kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin tetapi juga sebagai mentor dan motivator, dapat membawa perubahan positif dalam kinerja guru. Pendekatan ini dapat diterapkan di MAN 2 Grobogan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru di MAN 2 Grobogan memerlukan pendekatan yang komprehensif, yang mencakup penguatan kepemimpinan, peningkatan disiplin kerja, penggunaan teknologi,

serta motivasi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Grobogan, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Perkembangan MAN 2 Grobogan menjadi bukti nyata dari kemajuan pendidikan yang terus berlangsung. Dengan jumlah peserta didik yang mencapai 695 siswa di tahun pelajaran 2024/2025, madrasah ini menunjukkan kepercayaan yang besar dari masyarakat. Namun, pertumbuhan jumlah siswa ini menuntut penyesuaian serius dalam hal penempatan guru dan staf, agar kualitas pembelajaran tetap terjaga. Implementasi Kurikulum Merdeka yang mengacu pada KMA No. 450 Tahun 2024 menjadi pedoman utama dalam upaya tersebut.

Dalam praktiknya, penyesuaian ini tidak selalu berjalan mulus. Beberapa karyawan masih menghadapi hambatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor seperti adaptasi terhadap perubahan kurikulum, manajemen waktu, serta kompetensi personal menjadi tantangan yang harus segera diatasi. Hal ini menuntut adanya evaluasi dan pembinaan secara berkelanjutan, agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan mampu berkontribusi secara optimal.

Dengan semangat kolaboratif dan kepemimpinan yang visioner, MAN 2 Grobogan memiliki potensi besar untuk terus berkembang. Diperlukan sinergi antara kepala madrasah, guru, dan seluruh civitas akademika agar

setiap kendala yang muncul dapat diatasi bersama. Pendekatan yang humanis, adil, dan berbasis data perlu diterapkan demi menciptakan lingkungan belajar yang efektif, inklusif, dan menyenangkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di MAN 2 Grobogan, ditemukan bahwa motivasi kerja guru masih berada pada level yang rendah. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah kurang optimalnya peran kepemimpinan serta lemahnya disiplin yang ditunjukkan oleh kepala madrasah. Situasi ini berkontribusi terhadap menurunnya semangat kerja guru, baik dari aspek motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang semestinya dapat diperkuat melalui dukungan pimpinan dan keterlibatan siswa. Dampak nyata dari kondisi tersebut terlihat pada meningkatnya angka ketidakhadiran guru. Untuk memberikan gambaran lebih lengkap mengenai situasi ini, data rinci disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.
Data Absensi Guru MAN 2 Grobogan
Periode Juli – September 2024

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi			Total Absensi Ketidakhadiran	Total Kehadiran semua guru per bulan*	Presensi Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpa				
1	Juli	38	8	10	0	18	1026	1,75%	27
2	Agustus	38	10	9	0	19	988	1,92%	26
3	September	38	3	7	0	10	912	1,09%	24
	Jumlah		21	26	0	47	2.926	4,76%	77

Sumber : Data Internal MAN 2 Grobogan (2024)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru di MAN 2 Grobogan selama periode Juli hingga September 2024 menunjukkan

tren yang mengkhawatirkan. Data dalam tabel tersebut menampilkan adanya peningkatan jumlah absensi secara signifikan dari bulan ke bulan. Hal ini menjadi indikator awal bahwa terdapat permasalahan serius yang perlu segera ditangani dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja. Rincian peningkatan tersebut dapat dilihat secara lebih detail pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2.
Data Keterlambatan Kerja Guru MAN 2 Grobogan
Periode Juli – September 2024

No	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan Kerja	Total Kehadiran semua guru per bulan	Presentase Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja
1	Juli	38	6	1026	0,58%	27
2	Agustus	38	9	988	0,91%	26
3	September	38	11	912	1,20%	24
	Jumlah		26	2840	2,69%	77

Sumber : Data Internal MAN 2 Grobogan (2024)

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa masih terdapat sejumlah guru di MAN 2 Grobogan yang kurang disiplin, khususnya dalam hal ketepatan waktu. Hal ini tercermin dari data keterlambatan yang menunjukkan adanya guru yang belum mematuhi jadwal kerja secara konsisten. Kondisi ini mencerminkan penurunan kinerja serta ketidakkonsistenan dalam menerapkan peraturan yang berlaku. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih jauh sejauh mana peran kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja guru di madrasah tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Model

Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja” sebagai fokus kajian penelitian ini.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?
3. Apakah secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan?.

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai suatu bahan peningkatan mutu dalam pendidikan baik bagi guru dan pihak sekolah.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian tentang model peningkatan kinerja guru MAN 2 Grobogan berbasis kepemimpinan dan disiplin kerja, terdapat beberapa manfaat teoretis yang dapat diidentifikasi, antara lain:

a. Pengembangan Teori Manajemen Pendidikan

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori-teori manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan mengidentifikasi model peningkatan kinerja guru yang efektif, penelitian ini memperkaya literatur mengenai bagaimana peran kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam lingkungan pendidikan.

b. Penambahan Wawasan tentang Kinerja Guru

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama di lingkungan madrasah seperti MAN 2 Grobogan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan mengembangkan konsep-konsep yang berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

c. Relevansi dengan Kebijakan Pendidikan

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja guru, penelitian ini memberikan dasar teoritis yang kuat bagi para pembuat kebijakan dalam merancang program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

d. Kontribusi bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang model peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain dalam mengembangkan atau memperluas kajian tentang manajemen pendidikan dan efektivitas kepemimpinan dalam konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh MAN 2 Grobogan sebagai acuan untuk mengimplementasikan model peningkatan kinerja guru yang lebih efektif. Dengan memanfaatkan temuan penelitian ini, sekolah dapat mengoptimalkan peran kepemimpinan dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi akademik siswa.

b. Pengembangan Kepemimpinan Sekolah

Penelitian ini memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, kepala sekolah dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih tepat dan memberdayakan guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

c. Peningkatan Disiplin Kerja

Sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperkuat disiplin kerja di kalangan guru. Kebijakan dan prosedur yang didasarkan pada temuan penelitian ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

d. Pembinaan dan Pelatihan Guru

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi program pembinaan dan pelatihan guru. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja guru, sekolah dapat merancang program pelatihan yang lebih relevan dan efektif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

e. Kontribusi bagi Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian ini dapat membantu para pengambil keputusan di tingkat sekolah dan dinas pendidikan dalam

merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan data empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait manajemen guru dan peningkatan kinerja di sekolah-sekolah.

Dengan manfaat praktis ini, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di MAN 2 Grobogan serta sekolah-sekolah lainnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Kinerja ini sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang guru berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Mulyasa (2018) dalam jurnal Jurnal Ilmu Pendidikan mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja guru meliputi berbagai aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, serta interaksi sosial dengan siswa dan rekan kerja di sekolah.

Kinerja guru tidak hanya diukur dari satu aspek, melainkan dari berbagai tugas profesional yang harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tugas-tugas ini mencakup perencanaan pembelajaran yang matang, pelaksanaan pengajaran

yang sesuai dengan rencana, serta evaluasi hasil belajar siswa secara teratur.

Selain itu, kinerja guru juga ditentukan oleh kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan siswa dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan sekolah. Semua aspek tersebut saling berkaitan untuk memastikan proses pembelajaran berlangsung dengan baik dan tujuan pendidikan tercapai.

Hadiyanto (2019) dalam *International Journal of Educational Management* menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi profesional, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja.

Kinerja guru merujuk pada hasil nyata dari upaya yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah, baik dari segi kualitas pengajaran maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja ini tidak hanya dinilai dari apa yang guru capai, tetapi juga bagaimana mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan profesionalisme.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ini antara lain kompetensi profesional guru, yang mencakup kemampuan mereka dalam menguasai materi ajar dan mengelola kelas. Selain itu, motivasi internal dan eksternal juga memainkan peran penting dalam

meningkatkan kinerja, karena guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih optimal. Dukungan dari lingkungan kerja, seperti kolaborasi dengan rekan kerja, dukungan kepala sekolah, dan fasilitas yang memadai, juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru.

Kinerja guru memiliki kaitan erat dengan manajemen pendidikan, karena manajemen yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja guru. Dalam konteks ini, manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek operasional sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, seperti guru. Manajemen yang efektif akan memastikan guru memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka.

Sebagai contoh, perencanaan pembelajaran yang baik memerlukan dukungan manajemen sekolah, seperti penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta pelatihan guru yang relevan. Pengawasan oleh kepala sekolah atau pimpinan juga bagian dari manajemen yang membantu memastikan bahwa guru dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerjanya. Dengan manajemen yang terarah, guru akan lebih mampu mengelola kelas, mengimplementasikan metode pengajaran yang efektif, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi siswa.

Wahyuni dan Hamzah (2020) dalam Jurnal Pendidikan Indonesia, menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan ukuran seberapa baik guru melaksanakan tugasnya, dalam mendidik siswa, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan. Kinerja ini mencakup kemampuan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

Kinerja guru adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana guru dapat menjalankan tugas-tugas mereka dalam proses pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan. Ini mencakup beberapa aspek utama, yaitu kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik, yang meliputi pengaturan dan pengendalian dinamika kelas agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar.

Selain itu, kinerja guru juga dinilai dari kemampuannya dalam menyampaikan materi pelajaran secara jelas dan efektif, sehingga siswa dapat memahami dan menyerap informasi dengan baik. Terakhir, kinerja guru termasuk dalam kemampuan mereka untuk mengevaluasi hasil belajar siswa secara efektif, yaitu dengan cara melakukan penilaian yang akurat dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendukung kemajuan siswa. Semua aspek ini merupakan bagian integral dari bagaimana kinerja guru diukur dan dinilai dalam konteks pendidikan.

Sugiyono dan Santosa, (2021) dalam *Journal of Teacher Education* mendefinisikan kinerja guru sebagai bentuk perilaku kerja, yang ditampilkan guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Kinerja ini melibatkan aspek-aspek seperti disiplin kerja, tanggung jawab, inovasi dalam mengajar, dan pencapaian hasil belajar siswa.

Kinerja guru dapat dipahami sebagai bentuk perilaku kerja yang diperlihatkan oleh guru saat melaksanakan tanggung jawab profesional mereka. Ini mencakup beberapa aspek penting, di antaranya, disiplin kerja, yang meliputi kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal, serta konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tanggung jawab juga merupakan elemen kunci dalam kinerja guru, yang mencakup kewajiban untuk mempersiapkan materi, melaksanakan pengajaran, dan mendukung perkembangan siswa. Selain itu, inovasi dalam mengajar menjadi faktor penting, di mana guru diharapkan mampu mengembangkan metode dan strategi pembelajaran yang kreatif untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa.

Sedangkan menurut Khan et al. (2020) dalam *International Journal of Education* menyatakan bahwa kinerja guru adalah gabungan dari kompetensi pedagogik dan profesional, serta komitmen untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki

kinerja tinggi tidak hanya mampu memberikan pengajaran yang efektif, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan siswa secara menyeluruh.

Kinerja guru merupakan kombinasi dari dua elemen utama, yaitu kompetensi pedagogik dan profesional, serta komitmen untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Kompetensi profesional melibatkan pengetahuan mendalam tentang mata pelajaran dan keterampilan dalam menerapkan metode pengajaran yang efektif. Selain itu, komitmen guru terhadap tujuan pembelajaran mencerminkan dedikasi dan usaha mereka untuk memastikan siswa mencapai hasil belajar yang optimal.

Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu memberikan pengajaran yang efektif dan berkualitas, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung dan memfasilitasi perkembangan siswa secara menyeluruh, baik dari segi akademik maupun karakter. Dengan kata lain, kinerja tinggi guru berdampak langsung pada kemajuan siswa dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya oleh Ololube (2016) dalam jurnal *Educational Management* menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan sekolah, sarana prasarana, dan lingkungan kerja. Khan et al. (2020) dalam jurnal *International Journal of*

Education juga menyebutkan bahwa kualitas kinerja guru secara langsung berkaitan dengan peran kepemimpinan dan disiplin di tempat kerja.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan proses dan hasil kerja guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

2.1.2 Aspek-Aspek Kinerja Guru

1. Perencanaan Pembelajaran

Salah satu aspek kinerja guru yang penting adalah perencanaan pembelajaran. Menurut Santyasa (2020), perencanaan pembelajaran adalah landasan utama bagi efektivitas proses pengajaran, karena perencanaan yang baik akan membantu guru mengatur waktu, materi, dan metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Perencanaan ini mencakup penyusunan rencana pembelajaran yang memuat tujuan pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, serta alat dan sumber belajar yang relevan.

Perencanaan yang matang memiliki peran penting dalam mendukung guru untuk mengatur berbagai aspek pengajaran secara efektif. Ini mencakup pengelolaan waktu yang optimal, pemilihan materi ajar yang relevan, serta pemanfaatan metode

pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan siswa.

Melalui perencanaan yang terstruktur, guru dapat merancang tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur, memastikan bahwa setiap langkah kegiatan pembelajaran mengikuti urutan yang logis, dan memanfaatkan alat serta sumber belajar yang tepat untuk mendukung proses pengajaran. Hal ini memungkinkan pembelajaran berjalan dengan lebih sistematis dan efektif, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah aspek yang menilai seberapa baik guru mengimplementasikan rencana yang telah disusun. Menurut Wahyudi (2019), pelaksanaan pembelajaran yang efektif mencakup penggunaan metode pengajaran yang sesuai, manajemen kelas yang baik, dan kemampuan berkomunikasi yang efektif dengan siswa. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyesuaikan metode pengajarannya berdasarkan tingkat pemahaman siswa dan situasi kelas.

Pembelajaran yang berjalan secara efektif sangat bergantung pada pemilihan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik materi serta kebutuhan peserta didik. Selain itu, pengelolaan kelas yang optimal juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung. Seorang guru yang memiliki

kinerja baik akan mampu menyesuaikan strategi mengajarnya, tidak hanya berdasarkan konten pelajaran, tetapi juga berdasarkan kemampuan siswa, dalam memahami materi dan situasi yang berkembang selama proses pembelajaran berlangsung. Komunikasi yang jelas dan terbuka, antara guru dan siswa, turut memperkuat efektivitas pembelajaran tersebut.

3. Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas merupakan keterampilan penting yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang mampu mengelola kelas dengan baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa dapat fokus dan termotivasi untuk belajar. Sebagaimana dijelaskan oleh Suryadi dan Harahap (2021), pengelolaan kelas yang efektif mencakup kemampuan mengatur tempat duduk, menciptakan aturan kelas, serta mengatasi gangguan selama proses pembelajaran.

Guru yang memiliki keterampilan dalam mengelola kelas dengan baik mampu menciptakan suasana belajar yang mendukung, di mana siswa merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi penuh pada materi yang diajarkan. Pengelolaan kelas yang efektif mencakup berbagai aspek, seperti pengaturan tempat duduk yang strategis untuk mendukung interaksi dan perhatian siswa, pembuatan aturan kelas yang jelas dan adil untuk menjaga kedisiplinan,

serta kemampuan guru dalam menangani gangguan yang mungkin muncul selama proses pembelajaran.

Dengan manajemen kelas yang tepat, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, sehingga siswa lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai hasil belajar yang optimal.

4. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran

Di era digital, penggunaan teknologi dalam pembelajaran menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Hartono (2020), guru yang mampu memanfaatkan teknologi seperti media pembelajaran interaktif, platform e-learning, dan alat bantu digital lainnya menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar siswa.

5. Inovasi dalam Mengajar

Kinerja guru juga ditentukan oleh kemampuan mereka dalam berinovasi. Guru yang inovatif dapat menciptakan metode pembelajaran baru yang lebih menarik dan efektif bagi siswa. Menurut Fatmawati (2019), inovasi dalam pengajaran mencakup penggunaan strategi yang kreatif dan adaptasi terhadap kebutuhan siswa, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa.

6. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam kinerja guru. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa. Menurut Suryaanto (2019), guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menggunakan berbagai metode evaluasi, seperti tes, kuis, dan penilaian proyek, untuk mengukur kemajuan siswa secara akurat dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

7. Kolaborasi dengan Rekan Kerja

Kinerja guru juga melibatkan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dan manajemen sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Rahmawati (2020), guru yang aktif dalam kolaborasi dengan kolega, baik dalam merancang kurikulum maupun dalam kegiatan-kegiatan profesional lainnya, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kolaborasi ini membantu guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik serta meningkatkan profesionalisme mereka.

8. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah mereka yang selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Menurut Ningsih dan Santoso (2020), partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan lokakarya merupakan bagian penting dari peningkatan kinerja guru,

karena, membantu mereka, memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar secara efektif.

9. Disiplin Kerja,

Disiplin kerja, juga, merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja, guru. Menurut penelitian oleh Hartini dan Putra (2021), guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti hadir tepat waktu, mematuhi jadwal pelajaran, dan menyelesaikan administrasi dengan baik, akan lebih efektif dalam mengelola pembelajaran. Disiplin kerja, mencerminkan komitmen guru terhadap tanggung jawab profesional mereka.

10. Pencapaian Hasil Belajar Siswa,

Hasil belajar siswa, menjadi indikator utama, dari kinerja, guru. Menurut Yuliana, dan Wahid (2020), guru yang berkinerja, baik adalah mereka, yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa, melalui pengajaran yang efektif. Pencapaian ini mencakup aspek akademik, seperti nilai ujian, serta aspek non-akademik, seperti perkembangan karakter dan keterampilan sosial siswa.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

1. Perencanaan Pembelajaran

Menurut Sadyadi dan Kartowagiran (2013) Guru yang berkinerja baik mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi secara sistematis. Perencanaan ini menunjukkan kesiapan guru dalam mengajar dan kualitas pembelajaran yang akan dilaksanakan.

Perencanaan yang sistematis ini juga memungkinkan guru untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa, memastikan bahwa setiap elemen pembelajaran berjalan dengan lancar dan efektif. Dengan memiliki RPP yang terstruktur, guru dapat mengidentifikasi tujuan yang jelas serta memilih materi yang relevan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, pemilihan metode dan media yang tepat akan mendukung proses pembelajaran yang lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Menurut Wulandari dan Poerwanti (2020) dalam Jurnalnya, Guru menjalankan proses pembelajaran dengan menyampaikan materi secara terstruktur, menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif. Guru juga memberikan motivasi dan memperhatikan perbedaan kemampuan siswa.

Hal ini menunjukkan bahwa, peran guru tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menyesuaikan pendekatannya, dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing siswa. Dalam menjalankan proses pembelajaran, guru perlu memiliki kepekaan terhadap perbedaan karakteristik dan gaya belajar siswa, sehingga metode yang digunakan dapat diterima dengan baik dan efektif.

Selain itu, guru yang mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif akan mendukung siswa untuk merasa nyaman, termotivasi, dan aktif dalam berpartisipasi selama pembelajaran. Dengan memberikan motivasi yang tepat, guru juga dapat meningkatkan rasa percaya diri siswa dan mendorong mereka untuk mencapai potensi maksimal, sehingga hasil pembelajaran yang dicapai dapat lebih optimal.

3. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran

Menurut Muadin (2017) dalam jurnal Pendidikan Guru yang berkinerja baik melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar secara adil, objektif, dan berkesinambungan. Guru menggunakan berbagai teknik penilaian, memberikan umpan balik kepada siswa, serta mendokumentasikan hasil penilaian dengan baik.

Penilaian yang dilakukan oleh guru tidak hanya terbatas pada pengujian akhir atau hasil akhir pembelajaran, tetapi juga mencakup penilaian proses yang memungkinkan guru untuk

memantau perkembangan siswa sepanjang pembelajaran berlangsung. Dengan melakukan penilaian yang adil dan objektif, guru dapat memastikan bahwa setiap siswa dinilai berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka yang sebenarnya, tanpa ada bias. Penggunaan berbagai teknik penilaian, seperti tes tertulis, observasi, penugasan, dan penilaian proyek, memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pencapaian siswa.

Umpan balik yang konstruktif dari guru kepada siswa sangat penting untuk memperbaiki kekurangan dan memotivasi siswa untuk terus berkembang. Semua hasil penilaian ini perlu didokumentasikan dengan baik sebagai referensi untuk evaluasi lebih lanjut dan untuk perencanaan pembelajaran berikutnya, serta untuk memenuhi standar akuntabilitas dalam pendidikan.

4. Kompetensi Profesional

Menurut Sutikno (2019) Guru memahami secara mendalam materi pelajaran yang diajarkan serta kaitannya dengan kehidupan nyata dan perkembangan ilmu. Guru juga terus meningkatkan keahliannya melalui pelatihan, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya, dan mampu mengembangkan media serta inovasi pembelajaran.

Guru yang memahami materi pelajaran dengan baik tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu mengaitkan konsep-konsep yang diajarkan dengan kondisi kehidupan nyata. Hal ini

memungkinkan siswa untuk melihat relevansi pembelajaran dalam konteks sehari-hari dan mendorong mereka untuk lebih tertarik serta memahami materi dengan lebih mendalam. Selain itu, guru yang berkomitmen terhadap pengembangan dirinya terus meningkatkan keahlian melalui pelatihan, seminar, dan kegiatan ilmiah lainnya. Ini menunjukkan bahwa guru selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini.

Kemampuan guru untuk mengembangkan media dan inovasi pembelajaran juga sangat penting agar proses pembelajaran lebih menarik, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa di zaman yang terus berkembang. Dengan demikian, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

5. Komitmen terhadap Tugas

Menurut Sadtyadi dan Kartowagiran (2013) Guru menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap tugas-tugas pokok dan tambahan, seperti ketepatan waktu hadir, kerapian administrasi pembelajaran, serta partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah di luar kegiatan mengajar.

Guru yang menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam tugas-tugas pokok dan tambahan mencerminkan dedikasi serta profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Ketepatan waktu hadir menjadi salah satu

indikator penting dari komitmen guru terhadap tanggung jawabnya, karena dengan hadir tepat waktu, guru dapat memulai pembelajaran dengan lancar dan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, kerapian administrasi pembelajaran juga menjadi bukti bahwa guru telah menyusun segala sesuatu secara sistematis dan terorganisir, sehingga mempermudah proses evaluasi dan tindak lanjut dalam pembelajaran.

Partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah di luar kegiatan mengajar juga menunjukkan bahwa guru tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi turut serta dalam membangun dan meningkatkan kualitas lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan ini juga menciptakan ikatan yang lebih erat dengan sesama pendidik, siswa, dan masyarakat, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap atmosfer belajar mengajar dan pengembangan madrasah secara menyeluruh.

6. Hubungan Sosial dan Etika Profesi

Menurut Wulandari (2020) dalam jurnalnya, Guru menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan pimpinan madrasah. Selain itu, guru menjaga etika profesi, seperti tidak menyalahgunakan wewenang, berlaku adil, dan menjadi teladan dalam perilaku.

Guru yang menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan pimpinan madrasah menunjukkan pentingnya peran komunikasi dalam membangun hubungan yang harmonis dan efektif di lingkungan pendidikan. Dengan komunikasi yang terbuka dan positif, guru dapat lebih mudah memahami kebutuhan siswa, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta menyampaikan perkembangan siswa kepada orang tua. Selain itu, komunikasi yang baik dengan pimpinan madrasah juga penting untuk meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan madrasah.

Selain itu, menjaga etika profesi adalah bagian tak terpisahkan dari tanggung jawab seorang guru. Etika profesi yang dimaksud mencakup sikap tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki, bersikap adil dalam perlakuan terhadap semua siswa tanpa pandang bulu, serta menjadi teladan yang baik dalam perilaku. Guru yang memiliki integritas tinggi dan menjunjung tinggi etika profesi akan menjadi contoh yang dapat diikuti oleh siswa dan kolega, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung bagi perkembangan karakter dan ilmu pengetahuan.

2.1.4 Model Peningkatan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru merupakan salah satu fokus utama dalam upaya memajukan kualitas pendidikan. Berbagai model

peningkatan kinerja guru telah dikembangkan dan diterapkan di berbagai institusi pendidikan, baik secara nasional maupun internasional. Menurut beberapa penelitian, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui pemberian pelatihan berkelanjutan, peningkatan disiplin kerja, serta penerapan model kepemimpinan yang mendukung perkembangan profesional guru. Salah satu model yang sering dibahas dalam literatur adalah model peningkatan kinerja berbasis kolaborasi dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

Menurut Wicaksono (2021), peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan. Guru yang terus menerus mengikuti pelatihan dan pengembangan akan mampu mengatasi tantangan dalam mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan siswa. Selain itu, penerapan teknologi dalam pendidikan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini, teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan mempermudah proses pembelajaran, sehingga guru dapat lebih fokus pada pembimbingan dan pengembangan kompetensi siswa.

Tidak hanya pelatihan dan teknologi, model peningkatan kinerja guru juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif

dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah atau pimpinan pendidikan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) menyebutkan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan kepada guru dalam bentuk pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan budaya kerja yang positif dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara signifikan. Kepemimpinan yang baik akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen terhadap tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, model peningkatan kinerja guru yang berbasis disiplin kerja juga sangat relevan. Disiplin kerja guru berperan penting dalam memastikan kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pembelajaran. Menurut Nurhidayah (2019), disiplin kerja yang baik akan mendukung guru dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih terstruktur dan produktif. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja melalui pelatihan manajerial dan penerapan sistem reward and punishment yang tepat dapat memperbaiki kinerja guru secara keseluruhan.

Model peningkatan kinerja guru yang efektif tidak hanya bergantung pada satu aspek saja, melainkan merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang saling mendukung. Pengembangan

kompetensi, kepemimpinan yang efektif, dan disiplin kerja merupakan tiga pilar utama yang harus diperhatikan dalam merancang model peningkatan kinerja guru yang optimal. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas dalam model peningkatan kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja guru. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun motivasi, serta mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional. Sementara itu, disiplin kerja menjadi cerminan dari tanggung jawab dan komitmen guru terhadap tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara sinergis, maka kinerja guru dapat meningkat secara optimal, yang ditandai dengan perencanaan pembelajaran yang baik, pelaksanaan proses belajar mengajar yang berkualitas, evaluasi yang objektif, serta kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, model ini dapat menjadi acuan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Northouse (2021) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses di mana, seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurutnya, kepemimpinan tidak hanya, terkait dengan posisi formal, tetapi lebih pada, kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu dalam sebuah organisasi. Dalam pandangan ini, kepemimpinan adalah sebuah proses dinamis yang melibatkan pengaruh dan keterlibatan aktif.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana, seorang individu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang dalam upaya, mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan tidak semata-mata, ditentukan oleh jabatan atau posisi formal, melainkan lebih pada, kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, serta, mengarahkan anggotanya. Dalam konteks ini, kepemimpinan merupakan proses yang dinamis, di mana, pemimpin dan pengikut saling berinteraksi melalui pengaruh dan keterlibatan aktif untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Bolden (2020) menambahkan bahwa, kepemimpinan merupakan proses yang dinamis, melibatkan kolaborasi dan komunikasi antara, pemimpin dan pengikut. Dalam konteks kepemimpinan modern, penekanan diletakkan pada, hubungan sosial dan pengaruh timbal balik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan bukan sekadar

memberikan perintah, melainkan lebih pada kerja sama antara pemimpin dan anggotanya.

Dalam konteks kepemimpinan modern, hubungan sosial dan pengaruh timbal balik menjadi aspek kunci yang diutamakan. Pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan pengikutnya, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan mendorong adanya dialog dua arah. Pengikut juga memiliki peran aktif dalam proses ini, di mana mereka dapat memberikan umpan balik, ide, dan partisipasi yang konstruktif, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis.

Pengaruh timbal balik ini mengindikasikan bahwa kesuksesan kepemimpinan tidak hanya tergantung pada seberapa efektif seorang pemimpin memberikan arahan, tetapi juga pada bagaimana mereka dapat menerima dan merespon masukan dari anggota timnya. Dalam pendekatan ini, kepemimpinan bersifat lebih partisipatif, di mana keputusan diambil secara kolektif dan pemimpin berfungsi sebagai pengarah yang mendorong inovasi dan inisiatif dari bawah.

Menurut Dinh et al. (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengelola perilaku kelompok secara efektif untuk menciptakan sinergi dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu menavigasi kompleksitas organisasi dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Pemimpin tidak

hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penghubung yang memfasilitasi interaksi yang produktif.

Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menavigasi berbagai kompleksitas yang ada dalam organisasi, baik itu perbedaan kepribadian, tantangan operasional, maupun konflik internal yang mungkin muncul. Kemampuan untuk memahami situasi yang kompleks ini memungkinkan pemimpin membuat keputusan yang tepat dan menyeimbangkan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Dalam proses ini, pemimpin juga harus dapat mengidentifikasi masalah, mengatasi hambatan, dan memberikan solusi yang memungkinkan organisasi terus bergerak maju.

Selain itu, salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim. Kepercayaan adalah dasar dari hubungan yang sehat dalam sebuah organisasi, di mana anggota tim merasa didukung, dihargai, dan diberdayakan untuk berkontribusi dengan cara yang bermakna. Pemimpin yang dapat membangun kepercayaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen dari anggotanya. Kepercayaan ini memungkinkan pemimpin dan timnya untuk bekerja dengan lebih terbuka, inovatif, dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi.

Avolio, Walumbwa, dan Weber (2020) menekankan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana seorang

individu dapat menggerakkan orang lain untuk berkomitmen pada visi bersama, dan tujuan organisasi. Mereka menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional yang memainkan peran sentral dalam membawa perubahan dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arah, tetapi juga menginspirasi perubahan yang mendalam pada pengikutnya.

Pentingnya kepemimpinan transformasional menjadi semakin jelas dalam dunia yang terus berubah. Pemimpin transformasional memainkan peran sentral dalam membawa perubahan yang signifikan dalam organisasi. Mereka tidak hanya fokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan jangka panjang organisasi dan anggotanya. Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan kreativitas, serta menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif dan mengeksplorasi ide-ide baru. Mereka menginspirasi pengikutnya untuk tidak hanya melihat tugas mereka sebagai pekerjaan rutin, tetapi juga sebagai bagian dari suatu misi yang lebih besar.

Salah satu karakteristik utama pemimpin transformasional adalah kemampuannya untuk memberikan arahan yang jelas dan visi yang menarik. Mereka mampu menyampaikan visi ini dengan cara yang menggugah semangat, sehingga anggota tim merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dari sekadar tugas sehari-hari. Visi ini berfungsi sebagai kompas yang membantu semua anggota tim bergerak ke arah

yang sama, memberikan makna dan konteks bagi pekerjaan mereka. Dalam proses ini, pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mendengarkan dan merespons kebutuhan serta aspirasi anggotanya, menciptakan dialog yang konstruktif.

Du et al. (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan visi yang jelas, tetapi juga memberikan bimbingan yang tepat serta memberdayakan anggota tim untuk berkembang secara profesional dan pribadi.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menciptakan visi yang jelas. Visi ini berfungsi sebagai panduan yang memberikan arah dan makna bagi seluruh anggota tim. Ketika pemimpin mampu mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang menarik dan menggugah, anggota tim akan lebih cenderung merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mengejar tujuan tersebut. Visi yang kuat juga membantu menciptakan rasa kebersamaan di antara anggota tim, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain menciptakan visi, pemimpin yang efektif juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat. Bimbingan ini mencakup pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang diperlukan agar anggota tim dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Pemimpin

yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendukung anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, menyediakan umpan balik yang konstruktif, dan membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan memberikan bimbingan yang tepat, pemimpin dapat memastikan bahwa anggota tim merasa percaya diri dan mampu menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik.

Rangkaian pandangan dari para ahli ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks dan dinamis yang melibatkan kemampuan individu untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Para tokoh mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi lebih kepada kemampuan dalam menciptakan visi yang jelas, memberikan bimbingan yang tepat, dan memberdayakan anggota tim untuk berkembang secara profesional dan pribadi.

Pemimpin yang efektif mampu membangun hubungan yang saling percaya dengan pengikutnya, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan memotivasi tim untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan yang sukses berakar pada interaksi sosial yang positif dan kemampuan untuk memfasilitasi pertumbuhan individu di dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok

melalui komunikasi, keteladanan, dan strategi yang tepat, guna mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan kepala madrasah yang baik sangat berperan dalam meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan kinerja seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Abdollah (2020:56) menjelaskan terdapat beberapa indikator sebagai berikut dibawah ini:

1. Bersifat adil

Sikap adil merupakan salah satu prinsip penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Rasa kebersamaan di antara anggota organisasi menjadi hal yang mutlak karena pada dasarnya hal tersebut mencerminkan adanya kesepakatan bersama, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahannya, dalam hal ini terdapat upaya menuju tujuan sebuah organisasi. Sikap adil dari seorang pemimpin menciptakan iklim kerja yang harmonis dan menumbuhkan semangat kerja kolektif.

2. Bersikap menghargai

Bersikap menghargai berarti memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan untuk diakui dan dihargai oleh orang lain. Dalam konteks organisasi, bawahan membutuhkan pengakuan dari atasannya agar merasa dihargai atas kontribusinya. Oleh karena itu,

seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan penghargaan, baik berupa pujian, apresiasi, maupun bentuk pengakuan lainnya, guna memotivasi dan meningkatkan semangat kerja bawahannya.

3. Memberi sugesti

Memberi sugesti merupakan bentuk pengaruh yang dapat mendorong orang lain untuk bergerak atau bertindak. Dalam kepemimpinan, sugesti bukan hanya sekadar saran, tetapi juga menjadi alat penting untuk membina semangat, partisipasi, dan rasa memiliki dalam diri bawahan. Sugesti yang diberikan dengan pendekatan yang tepat dapat memperkuat harga diri bawahan serta membangun suasana kerja yang penuh semangat dan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan tiga indikator utama kepemimpinan, yaitu sifat adil, sikap menghargai, dan kemampuan memberi sugesti yang positif, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menciptakan rasa keadilan, membangun hubungan yang saling menghormati, serta mendorong semangat dan motivasi kerja melalui pengaruh yang konstruktif. Sifat adil menciptakan kepercayaan dan rasa aman di lingkungan kerja, sikap menghargai menumbuhkan loyalitas dan penghargaan diri bagi bawahan, sementara pemberian sugesti positif mampu membentuk pola pikir dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Ketiga indikator ini saling

melengkapi dan menjadi fondasi penting dalam membangun kepemimpinan yang humanis dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

2.3 Disiplin Kerja

Selain dorongan motivasi, aspek kedisiplinan juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru. Disiplin dalam dunia pendidikan mencerminkan komitmen guru terhadap tata tertib, tanggung jawab, serta etika profesi yang berlaku di lingkungan sekolah. Guru yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal, aturan, dan prosedur kerja, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya. Melalui kedisiplinan, tercipta lingkungan kerja yang tertib dan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi dalam mencetak peserta didik yang unggul, baik dalam aspek akademik maupun karakter, sehingga siap bersaing di berbagai jenjang kehidupan.

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Smith dan Green (2021) dalam jurnal *International Journal of Management Studies*, disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi yang bertujuan untuk menjaga keteraturan dan efisiensi di tempat kerja. Disiplin ini memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi karena memberikan struktur dan stabilitas dalam lingkungan kerja yang teratur.

White dan Jackson (2020) dalam artikel mereka di *Journal of Human Resources* mengartikan disiplin kerja sebagai komitmen seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Mereka menjelaskan bahwa disiplin bukan hanya soal kepatuhan, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral dan profesional yang ditunjukkan dengan ketekunan, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara konsisten.

Dalam pandangan Brown (2019) di jurnal *Workplace Behavior and Performance*, disiplin kerja adalah bentuk kontrol diri yang membantu individu dalam mengelola waktu, energi, dan upaya secara efisien untuk mencapai kinerja optimal. Brown menekankan bahwa disiplin kerja mencakup sikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu pengawasan ketat dari atasan.

Chen dan Liu (2018), melalui studi mereka di *Asian Journal of Business and Management*, mengidentifikasi disiplin kerja sebagai kemampuan regulasi diri yang memungkinkan individu untuk mematuhi pedoman organisasi dan menyesuaikan perilaku mereka untuk memenuhi harapan kerja. Menurut mereka, disiplin berfungsi sebagai landasan untuk produktivitas individu dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut penelitian oleh Patel (2019) di *Journal of Organizational Behavior*, disiplin kerja sering kali dipandang sebagai bagian dari budaya organisasi, yang dikembangkan melalui pembiasaan dan nilai-

nilai yang diterapkan di perusahaan. Dalam pendekatan ini, disiplin bukan hanya sikap individu, tetapi juga hasil dari lingkungan yang kondusif yang ditata oleh nilai-nilai organisasi dan kepemimpinan yang kuat.

Menurut Sari (2022) dalam jurnal Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai efisiensi dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Disiplin ini mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab individu untuk menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang ditentukan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Prasetya (2021) di Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, disiplin kerja dijelaskan sebagai sikap profesional yang ditunjukkan dengan konsistensi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin ini berfokus pada ketekunan dan integritas karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut penelitian Wijaya (2023) di Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, disiplin kerja merupakan aspek penting dari budaya organisasi yang berperan dalam mendorong produktivitas kerja. Disiplin tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap dan nilai yang ditanamkan dalam lingkungan

kerja yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan harapan organisasi.

Secara keseluruhan, disiplin kerja merupakan konsep yang luas yang mencakup berbagai aspek perilaku dan etika profesional karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat para peneliti, disiplin kerja bisa dipahami sebagai alat pengendalian yang bertujuan untuk memastikan ketaatan terhadap aturan dan tata tertib organisasi, seperti yang disampaikan oleh Rachmawati (2020). Disiplin di sini berfungsi sebagai pengontrol perilaku yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara konsisten dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam membangun budaya kerja yang positif, seperti diungkapkan Wulandari (2021). Disiplin kerja yang tumbuh dari budaya organisasi dan motivasi internal karyawan, sebagaimana dijelaskan Arifin (2022), tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab pribadi karyawan. Disiplin yang efektif memberikan pengaruh yang mendalam pada kinerja karyawan, menciptakan sinergi antara kepatuhan pada aturan dan komitmen personal terhadap pekerjaan. Kesimpulannya, disiplin kerja adalah kombinasi antara kepatuhan, motivasi, dan budaya organisasi yang saling mendukung dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku

individu dalam mematuhi aturan, peraturan, dan tanggung jawab yang ada di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan dedikasi dan komitmen individu dalam memberikan kinerja terbaiknya. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama.

2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rahmati (2020:42) beliau menjabarkan beberapa indikator indikator yang menjadi topik disiplin kerja oleh seorang karyawan adalah seperti dibawah ini:

1. Tujuan dan kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan serta kesesuaian antara tujuan tersebut dengan kemampuan individu. Jika tujuan kerja dirumuskan secara jelas, realistis, dan cukup menantang, karyawan akan terdorong untuk mencapainya dengan semangat dan kedisiplinan tinggi. Sebaliknya, jika tugas yang diberikan terlalu berat atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan melemahkan sikap disiplin. Oleh karena itu, penting bagi manajemen atau pimpinan untuk merancang beban kerja dan target yang selaras

dengan potensi serta keterampilan karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja optimal dan patuh terhadap aturan yang berlaku..

2. Teladan pemimpin

Sikap dan perilaku seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kedisiplinan para bawahannya. Seorang pimpinan yang mampu menunjukkan keteladanan melalui tindakan nyata seperti disiplin waktu, kejujuran, keadilan, serta konsistensi antara ucapan dan Tindakan akan menjadi panutan yang kuat bagi karyawan. Keteladanan ini menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi bawahan untuk mengikuti sikap yang sama. Sebaliknya, jika seorang pimpinan menunjukkan sikap yang kurang disiplin atau tidak konsisten, maka hal ini dapat menular kepada bawahannya dan berdampak negatif terhadap kedisiplinan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin yang baik bukan hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi contoh nyata dari nilai-nilai yang ingin ditanamkan dalam organisasi.

3. Balas Jasa

Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, memegang peranan penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan dihargai melalui imbalan yang adil, mereka cenderung memiliki rasa cinta dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kondisi ini secara langsung

mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penerapan sanksi atau hukuman juga menjadi alat efektif dalam menjaga kedisiplinan. Semakin jelas dan tegas sanksi yang diberlakukan terhadap pelanggaran aturan, semakin besar rasa takut karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner. Dengan demikian, kombinasi antara balas jasa yang memadai dan penerapan sanksi yang konsisten akan membantu menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

2.4 Model Konseptual Peningkatan Kinerja Guru

Model konseptual peningkatan kinerja guru mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru di sekolah, terutama dalam konteks pendidikan di Indonesia. Secara umum, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penguatan kepemimpinan, pengembangan profesional, peningkatan disiplin kerja, serta pembinaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Pratama (2021), kepemimpinan yang baik pada tingkat kepala sekolah atau madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dapat mendorong guru untuk lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini juga diamini oleh penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan institusi memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan guru dalam mengajar, yang akhirnya berdampak pada prestasi siswa (Susanti, 2022).

Selanjutnya, model konseptual peningkatan kinerja guru ini sering kali juga memanfaatkan pendekatan kolaboratif di antara para guru dan mengadakan pelatihan serta pengembangan profesional secara rutin. Menurut Amalia (2023), pelatihan yang berkelanjutan dan difokuskan pada kebutuhan spesifik guru dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan baru yang relevan, memperbarui metode pembelajaran, dan menyesuaikan dengan kemajuan teknologi pendidikan. Dalam model ini, selain pembinaan kompetensi, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkala juga menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas mengajar dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Model konseptual tersebut juga menyertakan aspek-aspek manajemen kinerja seperti pemberian umpan balik dan sistem penghargaan. Hakim (2021) menjelaskan bahwa guru yang mendapatkan umpan balik konstruktif dari kepala sekolah atau pihak pengawas cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan berbasis pencapaian dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Sistem ini juga memungkinkan terjadinya siklus perbaikan berkelanjutan, di mana guru dapat belajar dari umpan balik dan pengalaman mereka dalam kegiatan mengajar sehari-hari.

Selain aspek-aspek tersebut, dukungan dari pihak administrasi dan fasilitas yang memadai juga memainkan peran dalam peningkatan kinerja guru. Suryani (2022) menekankan bahwa kondisi fisik sekolah, kelengkapan

sarana pembelajaran, serta akses terhadap teknologi pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses belajar mengajar. Lingkungan kerja yang positif ini menjadi dasar bagi guru untuk dapat bekerja secara maksimal, mengoptimalkan interaksi dengan siswa, dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.

Dengan demikian, model konseptual peningkatan kinerja guru ini mencakup aspek-aspek kepemimpinan, pengembangan profesional, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, sistem penghargaan, dan dukungan fasilitas yang semuanya memiliki peran sinergis dalam meningkatkan kinerja guru. Semua elemen tersebut, jika diterapkan secara terpadu, akan mendorong peningkatan kualitas pengajaran yang berujung pada pencapaian hasil pendidikan yang lebih optimal.

Kepemimpinan dan disiplin kerja kepala madrasah memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi guru untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan yang baik akan memastikan bahwa kepala madrasah tidak hanya menegakkan disiplin tetapi juga mendukung dan memotivasi guru. Disiplin yang terintegrasi dalam gaya kepemimpinan membuat aturan bukan sekadar kewajiban, melainkan bagian dari budaya kerja madrasah. Dengan demikian, kinerja guru dapat meningkat karena adanya dukungan, pengawasan yang konsisten, serta inspirasi dari pemimpin mereka. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tegas dapat menciptakan sinergi yang mendorong

guru untuk berprestasi lebih baik, berinovasi, dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tegas memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sinergi yang dapat mendorong guru untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk perkembangan guru, sementara disiplin kerja yang tegas memastikan bahwa guru memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Sinergi antara keduanya tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mendorong inovasi dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, penerapan keduanya secara seimbang dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan profesional guru dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal.

2.5 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai pengelola administrasi sekolah, tetapi juga sebagai figur yang memotivasi dan mengarahkan guru agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Menurut Fikri (2021), kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang selanjutnya akan

berdampak pada peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi guru untuk bekerja lebih keras, meningkatkan profesionalisme mereka, serta berkontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Studi yang dilakukan oleh Arifin dan Iskandar (2020) menegaskan bahwa kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif cenderung berhasil dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dan pihak manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru. Pemimpin yang demokratis dan terbuka terhadap masukan dari guru-guru akan dapat mengoptimalkan potensi guru, karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sangat bergantung pada bagaimana kepala madrasah memimpin dan mengelola sumber daya manusia di madrasah tersebut.

Selain itu, dalam penelitian oleh Wahyu (2022), ditemukan bahwa kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi standar minimal, tetapi juga untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pemberdayaan dan motivasi, berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kepala madrasah yang mampu membangun visi dan

menginspirasi guru untuk mencapai tujuan tersebut dapat memperbaiki kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Dalam teori kepemimpinan situasional, yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (1988), kepala madrasah diharapkan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Misalnya, jika guru membutuhkan bimbingan yang lebih intensif, kepala madrasah harus mengambil pendekatan yang lebih memberi arahan, sementara jika guru sudah berpengalaman, pemimpin harus lebih memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan. Penyesuaian gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang mengambil keputusan administratif, tetapi juga tentang membangun hubungan yang konstruktif dan memberdayakan guru untuk mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memahami pentingnya peran mereka dalam mendukung perkembangan profesional guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, baik itu kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, maupun instruktif, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Kepemimpinan yang efektif juga memberikan arahan yang jelas, dukungan yang diperlukan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan kemampuan profesional mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, guru merasa lebih dihargai, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif, terutama dengan pendekatan partisipatif dan transformasional, dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan antara kepala madrasah dan guru. Dalam hal ini, kepala madrasah yang mampu memberikan arah yang jelas, memberdayakan guru, serta membangun komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan" dapat diterima, karena bukti-bukti yang ada mendukung adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

H1 : ada pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja guru telah terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajaran dan pengelolaan kelas. Studi oleh Hidayat, Murniati, dan Abdullah (2021) menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi lebih cenderung mematuhi peraturan sekolah, menyiapkan materi dengan baik, dan menjalankan prosedur pembelajaran dengan efektif. Hal ini memberikan dampak positif pada kualitas kinerja mereka, dan akhirnya pada hasil belajar siswa.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadiati (2018), guru yang disiplin dalam mengikuti jadwal, melaksanakan tugas tepat waktu, dan menunjukkan ketaatan terhadap peraturan memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja tidak hanya meningkatkan konsistensi dalam mengajar tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan teratur. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa aspek kedisiplinan berdampak langsung terhadap efektivitas pengajaran, yang berkontribusi pada perbaikan prestasi siswa.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Disiplin termasuk dalam faktor internal yang bersifat disposisional, seperti motivasi dan etos kerja. Penelitian oleh Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa guru dengan disiplin tinggi memiliki sikap proaktif dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, yang meningkatkan kinerja mereka. Penelitian

serupa juga menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi memperkuat kepribadian profesional guru yang mampu beradaptasi dengan tantangan pendidikan.

Dalam penelitian di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan, metode kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana peningkatan disiplin berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Sufyarma (2019), yang menyatakan bahwa pengembangan disiplin dapat dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan pengetahuan mandiri oleh guru untuk mendukung kinerja yang optimal.

Berdasarkan berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang menonjolkan kedisiplinan dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan, memberikan contoh yang baik bagi para guru. Hal ini meningkatkan tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka, baik di dalam maupun di luar kelas. Guru yang merasa dipimpin dengan tegas dan teratur cenderung lebih bertanggung jawab, berkomitmen tinggi, dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai oleh siswa.

H2 : ada pengaruh disiplin kerja Kepala Madrasah terhadap kinerja guru

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Kepala madrasah yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta pengawasan yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Suryani (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah berhubungan erat dengan peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah yang mampu beradaptasi dan memotivasi stafnya menciptakan iklim kerja positif yang meningkatkan kinerja.

Selain itu, disiplin kerja kepala madrasah juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Setiawan dan Hakim (2021) menyebutkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan kepala sekolah menjadi contoh bagi guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan tanggung jawab tinggi. Keteladanan dalam disiplin mendorong guru untuk mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas-tugas administratif dengan baik.

Interaksi antara kepemimpinan dan disiplin kerja kepala madrasah secara sinergis meningkatkan kualitas kinerja guru. Penelitian di MTs se-Kota Bandar Lampung mengungkap bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan disiplin yang ketat menciptakan suasana kerja yang

kondusif bagi pengembangan profesional guru (Hadiati, 2018). Hal ini memperkuat pemahaman bahwa, tidak hanya, salah satu faktor yang penting, melainkan keduanya, harus berjalan beriringan.

Menurut penelitian oleh Hidayat et al. (2021), kepemimpinan yang kuat mampu memanfaatkan kebijakan disiplin untuk mendukung pengembangan kompetensi guru. Kepala madrasah yang tegas tetapi adil dapat memotivasi guru untuk berinovasi dan bekerja lebih giat. Studi ini menunjukkan bahwa, kombinasi kepemimpinan efektif dan disiplin kerja, yang diterapkan secara konsisten memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan berbagai penelitian, kepemimpinan dan disiplin kerja kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan dukungan kepada guru, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Selain itu, kepala madrasah yang menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, seperti ketepatan waktu, pengelolaan tugas yang terstruktur, dan penerapan aturan yang konsisten, mampu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif.

Kedua, faktor tersebut kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang merasa didukung oleh pemimpin yang mampu mengarahkan dan

memberi contoh yang baik cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala madrasah memberikan kerangka kerja yang jelas dan teratur, yang mendorong guru untuk mematuhi aturan dan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang optimal di MAN 2 Grobogan, perlu ada sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin yang kuat.

H3 : ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Madrasah terhadap kinerja guru.

2.6 Kerangka Penelitian

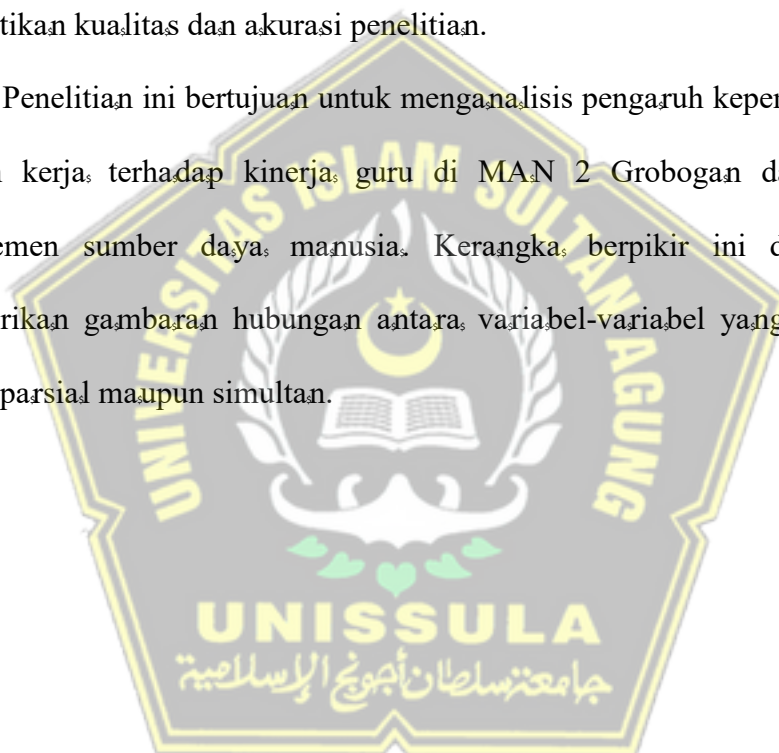
Menurut Cik Hasan Bisri (2001) Kerangka berpikir bisa dalam bentuk pola penalaran logis atau pola teori. Kerangka berpikir adalah sebuah ringkasan tentang teori yang dipakai serta bagaimana cara yang diterapkan teori tersebut untuk menjawab berbagai pertanyaan dalam penelitian.

Kerangka berpikir berfungsi secara operasional dan didasarkan pada satu atau lebih teori atau penalaran logis yang relevan. Melalui kerangka berpikir, masalah penelitian yang telah diidentifikasi akan diuraikan dalam konteks teori yang sesuai. Tujuan utamanya adalah untuk

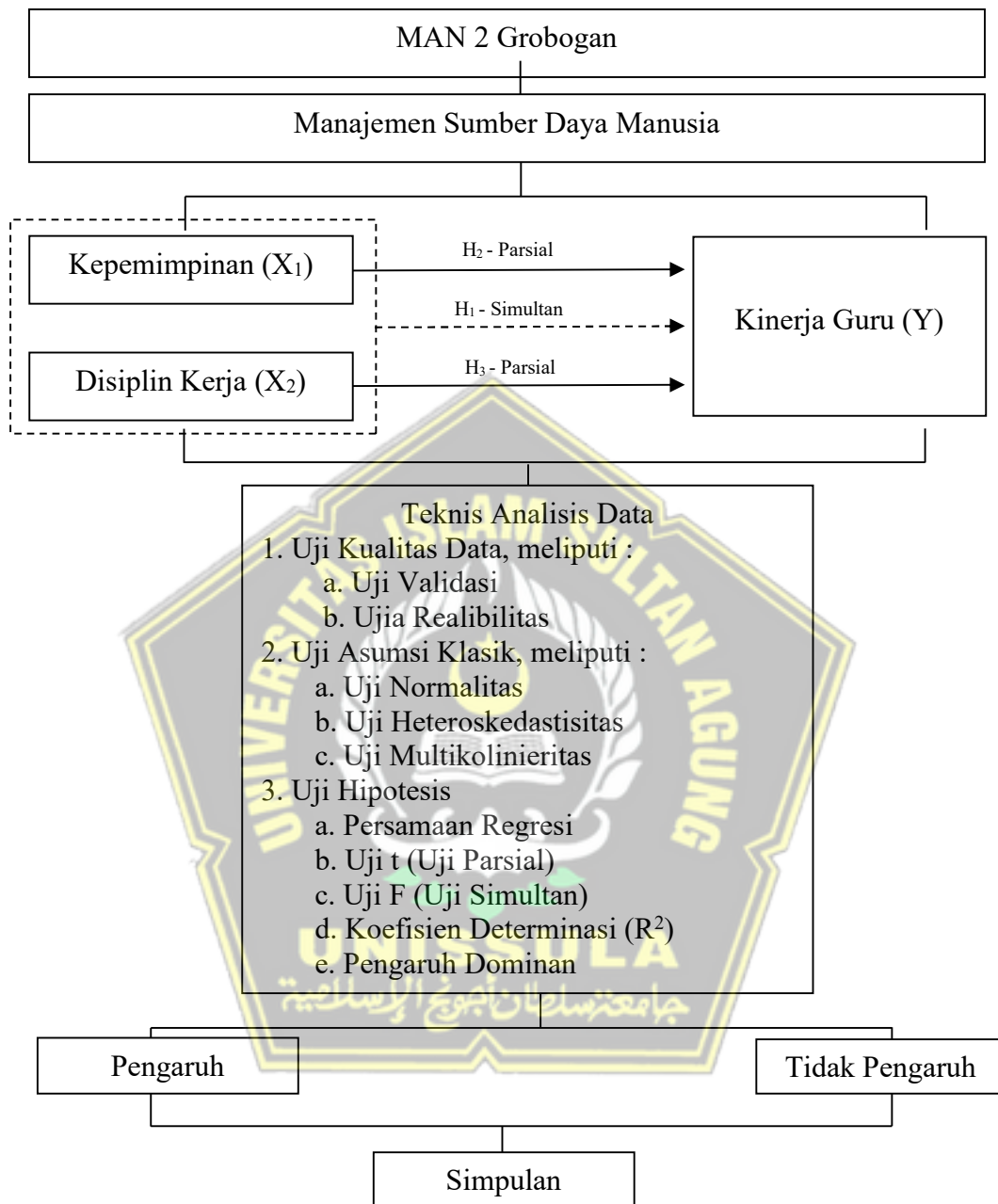
mengungkapkan, menjelaskan, dan memberikan sudut pandang yang tepat terhadap masalah penelitian tersebut.

Dengan memanfaatkan kerangka berpikir yang sesuai, peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas serta hipotesis yang terukur, sehingga memungkinkan peneliti untuk fokus pada pengumpulan dan analisis data secara konsisten. Oleh karena itu, kerangka berpikir menjadi penting untuk memastikan kualitas dan akurasi penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kerangka berpikir ini disusun untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, baik secara parsial maupun simultan.



Bagan alur Kerangka Berfikir konseptual penelitian



Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Peneliti menduga bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun bersama-sama.

Pertama, Kepemimpinan (X_1) merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan kepala madrasah diduga memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dan hasil kerja guru. Kedua, Disiplin Kerja (X_2) merupakan sikap dan perilaku karyawan (guru) dalam mentaati peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik diyakini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas guru. Ketiga, Kinerja Guru (Y) merujuk pada hasil kerja guru yang diukur dari tanggung jawab, produktivitas, dan pencapaian target dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Berdasarkan kerangka konseptual, terdapat tiga hipotesis yang diajukan:

- H_1 (Parsial): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- H_2 (Simultan): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- H_3 (Parsial): Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini menggunakan metode korelasi asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut Iswati dan Anshori (2017:13), penelitian asosiatif berguna untuk mendalami ada tidaknya hubungan yang saling menonjol antara dua atau lebih variabel. Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk merumuskan teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, serta mengontrol suatu fenomena. Di sisi lain, pendekatan kuantitatif berpijak pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan utama untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode kuantitatif berfungsi dalam menguji hipotesis yang telah direncanakan dan difungsikan untuk meneliti lebih lanjut populasi atau sebuah sampel tertentu. Pengumpulan data dilaksanakan dengan memperhatikan instrumen penelitian, sedangkan analisis data ini bersifat statistik atau kuantitatif. Penelitian ini lebih memilih metode kuantitatif dikarenakan menggunakan data numerik yang dapat diolah secara statistik serta berfungsi dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Beberapa ahli telah memberikan definisi tentang sebuah populasi. Dimana, salah satunya, Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga mencakup objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi bukan sekadar jumlah objek atau subjek yang diteliti, melainkan mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah guru MAN 2 Grobogan. Berdasarkan data dari pihak sekolah, jumlah guru tersebut sebanyak 40 orang. Oleh karena itu, angka 40 dijadikan sebagai jumlah populasi dalam penelitian ini.

3.2.2 Sampel

Selaras dengan pengertian populasi, para ahli juga memberikan arti penjelasan mengenai pengertian sampel. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel merupakan sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang telah dimiliki oleh suatu populasi itu sendiri. Dimana, ketika ukuran populasi tampak terlalu besar sehingga tidak dimungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh

misalnya, karena, keterbatasan biaya, tenaga, atau waktu maka, peneliti dapat menggunakan sampel sebagai representasi dari populasi tersebut.. Data, yang diperoleh dari sampel ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi keseluruhan populasi. Oleh karena, itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif atau mewakili populasi secara keseluruhan.

Dalam hal penelitian ini, peneliti telah menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam hal ini sampel jenuh merupakan sebuah, teknik pengambilan sampel dimana, seluruh anggota, dari populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:85). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama, dengan jumlah populasi, yaitu seluruh guru di MAN 2 Grobogan sebanyak 40 responden.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data, yang dipakai untuk penelitian adalah :

1. Data, primer adalah data, yang didapat langsung dari sumber, yaitu dari individu atau perseorangan seperti dari wawancara, maupun hasil dari pengisian kuesioner Umar (2010).
2. Data, Sekunder yaitu data, yang diperoleh secara, tidak langsung baik berupa, kekurangan maupun literatur yang

ada, hubungannya, dengan penelitian yang sifatnya, melengkapi atau mendukung data, primer

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam prosesnya, untuk pengumpulan data, yang dapat dilakukan melalui berbagai metode. Menurut Sugiyono (2019:194), terdapat setidaknya, dua, faktor utama, yang dapat memngelabuhi kualitas data, dari hasil penelitian, diantaranya, kualitas sebuah instrumen penelitian dan kualitas dalam pelaksanaan pengumpulan data, itu sendiri. Adapun Kualitas instrumen dapat berkaitan dengan hal validitas dan reliabilitas dari sebuah alat ukur yang digunakan. Namun, meskipun sebuah instrumen telah dinyatakan terbukti valid dan juga, reliabel, data, yang dihasilkan tidak akan valid dan reliabel jika, instrumen tersebut tidak digunakan dengan tepat saat pengumpulan data, berlangsung. Oleh karena, itu, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa, penggunaan instrumen dalam proses pengumpulan data, dilakukan secara, cermat dan sesuai prosedur agar kualitas data, tetap terjaga.

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan dua, jenis sumber data, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan data, yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian melalui wawancara, observasi, atau kuesioner. Sedangkan sumber sekunder adalah data, yang diperoleh tidak langsung,

biasanya melalui dokumen, laporan, arsip, atau literatur yang relevan dengan penelitian. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik seperti wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, serta studi dokumentasi guna mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :

1. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data pertama yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara mandiri. Metode ini memudahkan pengumpulan data secara sistematis dan kuantitatif dari sejumlah besar responden.

2. Observasi

Teknik kedua adalah observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek atau situasi yang diteliti. Berbeda dengan wawancara dan kuesioner yang berfokus pada komunikasi dengan orang, observasi dapat mencakup pengamatan terhadap perilaku manusia, maupun objek atau fenomena alam lainnya. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih kontekstual dan nyata.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini kinerja guru. Sedangkan pada variabel independen terdiri kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja.

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel independen atau variabel bebas, yang sering disebut sebagai variabel X, adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat, yaitu variabel Y. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan mencakup kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Berikut ini merupakan definisi dari masing-masing variabel tersebut menurut penulis.

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah istilah yang mencakup sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama, antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, serta aspek persuasif dan persepsi terkait legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi, 2020:27).

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi:

a. Bersifat adil

Dalam sebuah organisasi, rasa kebersamaan antar anggota adalah hal yang mutlak. Rasa kebersamaan ini sesungguhnya mencerminkan kesepakatan antara bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

b. Bersikap menghargai

Setiap individu pada dasarnya menginginkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian juga, setiap bawahan dalam organisasi membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh sebab itu, menjadi kewajiban bagi pemimpin untuk memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

c. Memberi Sugesti

Sugesti yang sering disebut sebagai saran atau anjuran, dalam konteks kepemimpinan adalah pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain. Sugesti memiliki peran penting dalam memelihara dan membina harga diri, rasa pengabdian, partisipasi, serta kebersamaan di antara para bawahan.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan dalam Rahmati, dkk, 2020:42). Indikator disiplin kerja meliputi:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus dirumuskan dengan jelas, ideal, serta cukup menantang agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dengan kemampuan mereka, agar dapat dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh kedisiplinan. Ketika tujuan tersebut realistis dan menantang, karyawan akan lebih termotivasi untuk mempertahankan komitmen dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Teladan pemimpin

Teladan dari pimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk kedisiplinan karyawan, karena pimpinan sering menjadi panutan dan contoh bagi bawahannya. Seorang pimpinan harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, termasuk disiplin yang tinggi, kejujuran, keadilan, serta konsistensi antara ucapan dan tindakan. Ketika pimpinan mampu memberikan contoh yang positif, secara otomatis bawahan akan termotivasi untuk meniru dan menjaga kedisiplinan mereka. Sebaliknya, jika pimpinan menunjukkan sikap yang kurang disiplin, hal ini dapat memicu

menurunnya, kedisiplinan di kalangan bawahan, karena mereka cenderung mengikuti perilaku yang dipertontonkan oleh pemimpin mereka.

c. Balas jasa,

Balas jasa, berupa gaji dan kesejahteraan, memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan memadai, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan serta rasa cinta terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Rasa kepuasan dan kecintaan yang tinggi ini mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

d. Sanksi hukuman

Sanksi atau hukuman merupakan salah satu alat penting dalam menjaga dan menegakkan kedisiplinan karyawan. Penerapan sanksi yang tegas dan proporsional dapat menimbulkan rasa takut atau kewaspadaan pada karyawan untuk tidak melanggar aturan yang berlaku. Dengan adanya ancaman hukuman yang jelas dan konsisten, perilaku indisipliner dapat diminimalisir sehingga tercipta suasana kerja yang lebih tertib dan produktif. Namun demikian, sanksi harus diterapkan secara adil agar

tidak menimbulkan ketidakpuasan yang justru dapat menurunkan motivasi kerja.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel bebas (independent variable). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Menurut Suryani, dkk (2020:2), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, kinerja guru menurut Abas (2017:24) diartikan sebagai perilaku atau respons yang menghasilkan output yang mengacu pada apa yang mereka kerjakan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kinerja guru lebih menekankan pada perilaku pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang secara langsung dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Adapun indikator-indikator penelitiannya dari kinerja meliputi:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan merupakan fase awal dalam kegiatan pembelajaran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan penguasaan bahan ajar oleh guru. Kemampuan guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran menjadi

indikator utama pada tahap ini. Proses penyusunan program tersebut harus dilakukan secara sistematis dan matang agar materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan siswa.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan. Pada tahap ini, guru dituntut untuk mengelola kelas dengan baik, menggunakan media dan sumber belajar yang relevan, serta menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang efektif. Semua tugas ini memerlukan kompetensi dan keterampilan guru agar proses belajar mengajar berjalan optimal dan tujuan pembelajaran tercapai.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Evaluasi pembelajaran berfungsi untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai serta menilai proses pembelajaran yang berlangsung. Guru harus memiliki kemampuan dalam memilih pendekatan evaluasi yang tepat, menyusun alat evaluasi secara baik, serta mengolah dan memanfaatkan hasil evaluasi tersebut untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya. Tahap ini menjadi tolok ukur keberhasilan proses pembelajaran secara menyeluruh.

Untuk memahami secara lebih mendalam mengenai variabel, definisi variabel, indikator, serta cara pengukuran indikator

tersebut, dapat merujuk pada rangkuman yang disajikan dalam Tabel 3.1 berikut ini. Tabel ini akan memudahkan dalam melihat hubungan antara variabel yang diteliti dengan aspek-aspek yang diukur serta metode pengukurannya secara sistematis dan jelas.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan kepala madrasah dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan	1. Bersifat adil 2. Bersikap menghargai 3. Memberi sugesti	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan, tata tertib, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Sanksi hukuman	Skala Likert
Kinerja Guru (X ₃)	Hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran serta pengembangan diri	1. Perencanaan guru dalam proses pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	Skala Likert

Keterangan :

Skala Likert terdiri dari 5 poin:

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju,

5 = Sangat Setuju

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data, digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta, menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Data, yang telah terkumpul akan diolah dengan metode analisis tertentu agar dapat diambil kesimpulan secara tepat. Dari hasil analisis tersebut, akan diketahui sejauh mana, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

3.5.1 Skala dan Angka Penafsiran

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penilaian kuesioner dilakukan dengan menggunakan Skala, Likert, di mana, setiap item pertanyaan memiliki lima, pilihan jawaban yang menggambarkan gradasi sikap responden, mulai dari sangat positif hingga, sangat negatif. Pilihan jawaban ini biasanya, disajikan dalam bentuk kata-kata, yang mewakili tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu-ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan penerapan skala, Likert, variabel yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan ke dalam beberapa indikator variabel.

Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan inilah yang nantinya akan diolah untuk memperoleh kesimpulan penelitian.

Untuk menginterpretasikan jawaban responden secara kuantitatif, diperlukan angka penafsiran yang digunakan untuk mengelompokkan data mentah berdasarkan tingkat persetujuan, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Angka penafsiran ini menjadi acuan penting dalam penelitian kuantitatif untuk memberikan makna pada data yang diperoleh.

Penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah, kemudian dibagi dengan jumlah kategori skor yang ada. Hasil perhitungan ini menjadi dasar pembagian interval interpretasi yang dapat dilihat lebih rinci pada Tabel 3.2 berikut ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80\end{aligned}$$

Tabel 3.2 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan :

M = Angka, Penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Skala, nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.5.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda, merupakan alat analisis yang digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, serta untuk membuktikan ada, tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara variabel-variabel tersebut (Unaradjan, 2019:225).

Model matematika yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

A_s = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b₁...b₃ = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3

X₁ = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja,

E = Standar error

Sumber: Unaradjan (2019:225)

3.5.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner untuk mengukur variabel harus melalui pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas instrumen sangat mempengaruhi keakuratan data, maka kualitas hasil penelitian sangat bergantung pada kebenaran data yang dihasilkan dari instrumen tersebut.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto dalam Unaradjan (2019:164), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau keandalan suatu alat ukur. Jika alat ukur memiliki validitas rendah, maka hasil pengukuran pun kurang dapat dipercaya. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen, biasanya dilakukan perhitungan korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus Pearson Product Moment. Hasil uji ini

akan menentukan apakah item-item dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut, adalah:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r \text{ hitung}$ = Koefisien korelasi

$\sum X_1$ = Jumlah skor item

$\sum Y_1$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2019:164)

Namun dalam penelitian ini, uji validitas tidak dilakukan secara manual menggunakan rumus Pearson Product Moment, melainkan dengan bantuan software *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Untuk menentukan validitas setiap butir pernyataan pada kuesioner, peneliti mengacu pada nilai yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil output SPSS. Suatu item dianggap valid apabila nilai $r \text{ hitung} > 0,3$, sebagaimana dijelaskan oleh Situmorang dkk dalam Widayat (2017). Dengan demikian, item-item yang memenuhi kriteria tersebut dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut karena dianggap mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, langkah berikutnya dalam pengujian kualitas data adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Artinya, suatu butir pernyataan dianggap reliabel jika responden memberikan jawaban yang relatif sama, ketika instrumen tersebut digunakan kembali dalam waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Teknik ini sangat umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai konsistensi internal dari suatu instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (α) yang dihasilkan mencapai minimal 0,6. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen tersebut.

Rumus Alpha Cronbach yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

K = Jumlah item

Sumber: Unaradjan (2019:186)

Namun dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas tidak dilakukan secara manual menggunakan rumus yang telah dijelaskan sebelumnya, melainkan melalui bantuan aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Program ini mempermudah analisis dengan menyajikan hasil penghitungan secara otomatis, cepat, dan akurat.

Untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner tersebut reliabel atau tidak, peneliti cukup melihat nilai *Cronbach's Alpha*, yang tercantum dalam tabel Reliability Statistics pada output SPSS. Menurut Situmorang, dkk dalam Widayat (2017), suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, jika hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas tersebut, maka seluruh item dalam instrumen penelitian dapat dianggap konsisten dan dapat digunakan untuk uji hipotesis serta analisis lanjutan lainnya dalam penelitian ini.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terutama, jika, pendekatan yang digunakan adalah *Ordinary Least Square* (OLS). Tujuannya, adalah untuk memastikan bahwa, model regresi memenuhi syarat-syarat dasar agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan dengan tepat. Secara umum, uji asumsi klasik mencakup lima jenis pengujian, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

Namun demikian pada penelitian ini hanya, menggunakan ketiga uji yang akan dijelaskan sebagai berikut dan dipilih karena, dianggap paling relevan dengan karakteristik data, dan tujuan analisis dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat penting dalam regresi linier untuk memastikan bahwa, data residual dari model regresi tersebar secara normal. Distribusi normal pada data residual ini diperlukan agar estimasi parameter model menjadi tidak bias, efisien, dan konsisten. Dalam konteks penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) guna memastikan validitas hasil regresi yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Beberapa pendekatan umum yang dapat digunakan antara lain: histogram, *normal probability plot (P-P plot)*, dan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Namun, peneliti memilih untuk menggunakan pendekatan histogram karena secara visual dapat menunjukkan distribusi data dengan jelas.

Menurut Situmorang, dkk dalam Widayat (2017), data dikatakan berdistribusi normal apabila bentuk histogram simetris dan tidak condong ke kanan (*positif skew*) maupun ke kiri (*negatif skew*). Jika histogram memperlihatkan bentuk seperti lonceng (*bell-shaped*), maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi mendekati normal dan model regresi dapat dikatakan layak digunakan..

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ketidaksamaan *varians* ini, atau heteroskedastisitas, dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien, serta kesalahan standar menjadi bias sehingga uji statistik menjadi tidak valid. Sebaliknya, jika *varians residual* konsisten (sama), maka disebut homoskedastisitas, yang merupakan kondisi ideal dalam regresi linier.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan program SPSS, dengan pendekatan grafik (*scatterplot*). Scatterplot dibuat dengan memetakan nilai prediksi terhadap residual

yang sudah distandarisasi. Tujuannya adalah untuk melihat pola penyebaran titik-titik data tersebut.

Menurut Situmorang, dkk dalam Widayat (2017), model dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti pola garis lurus, melengkung, atau kipas), dan tersebar merata di atas dan di bawah sumbu nol (Y) serta di kiri dan kanan sumbu nol (X). Jika pola penyebarannya memenuhi kondisi ini, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas (independen) dalam model regresi linier berganda. Kehadiran multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi, sehingga interpretasi hasil menjadi tidak akurat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi.

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang tercantum pada tabel Coefficient hasil pengolahan data. Menurut Situmorang, dkk dalam Widayat (2017), multikolinieritas dinyatakan terjadi jika: Nilai Tolerance $< 0,10$ dan Nilai VIF > 5

Sebaliknya, jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas dan variabel bebas dalam model dapat dikatakan bebas dari hubungan linear yang tinggi antar sesamanya. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut..

3.5.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya dalam analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diasumsikan benar-benar signifikan secara statistik berdasarkan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, akan digunakan beberapa jenis uji hipotesis untuk memvalidasi hubungan antar variabel :

1. Uji Serempak/Simultant (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. berikut rumus yang digunakan :

$$F_{hitung} = \frac{R^{2/k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fhitung	= Nilai F yang dihitung
R^2	= Nilai koefisien korelasi ganda
K	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel

Sumber : Unaradjan (2019:207)

Dalam penelitian ini, seluruh pengujian tidak dilakukan secara manual, tetapi dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses pengujian dilakukan dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA yang dihasilkan oleh SPSS. Uji F digunakan untuk menentukan signifikansi regresi secara keseluruhan sebagai bagian dari pengujian hipotesis pertama, dengan rumusan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 $H_2 : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis menggunakan uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berikut adalah kriteria pengujianya:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka model regresi tidak signifikan, yang berarti kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, H1 diterima dan H2 ditolak.

- b. Jika, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka, model regresi signifikan, yang berarti kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, H1 ditolak dan H2 diterima.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan efektif dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai 0 menunjukkan tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square dalam tabel Model Summary hasil analisis SPSS.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang penting untuk mengetahui seberapa efektif variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial dalam mempengaruhi variabel dependen yang sedang diteliti.

Uji t membantu peneliti memahami apakah perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada masing-masing variabel independen secara terpisah. Dengan demikian, uji t memberikan informasi yang lebih spesifik tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun bentuk hipotesisnya:

- a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara individu dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_1: \text{Minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ (} i = 1, 2, 3 \text{)} \rightarrow$ menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berikut adalah kriteria pengujiannya:

- a. Jika $thitung > ttabel$, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, H_1 ditolak dan H_2 diterima.
- b. Jika $thitung \leq ttabel$, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, H_1 diterima dan H_2 ditolak.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengujian dengan uji t digunakan untuk menentukan apakah masing-

masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara individu.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Gambaran Umum MAN 2 Grobogan

MAN 2 Grobogan merupakan lembaga pendidikan setingkat SMA/MA yang berstatus negeri dan berlokasi di Jl. Pilangkidul, Kecamatan Gubug, Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah. Madrasah ini berada di bawah pembinaan langsung Kementerian Agama Republik Indonesia. Madrasah ini berawal dengan nama MAN Gubug yang baru dinegerikan dengan No. SK Penetapan Madrasah Aliyah Negeri No. 151 Tahun 2009 yang sebelumnya bernama MA Yaumi bertempat di Gayas Gubug Grobogan. Kemudian Pada tahun 2015 MAN Gubug berubah nama menjadi MAN 2 Grobogan dengan nomor SK 211 Tahun 2015 hingga sekarang. Madrasah ini berakreditasi B dengan No. SK Akreditasi PD.02052/33/2023.

Hingga saat ini, MAN 2 Grobogan terus menunjukkan perkembangan positif dalam upaya mewujudkan pendidikan yang selaras dengan visi dan misinya melalui penerapan Kurikulum Merdeka. Pada tahun pelajaran 2024/2025, jumlah peserta didik mencapai 695 siswa dari kelas X hingga XII. Proses pembelajaran dilaksanakan penuh selama 6 hari dalam seminggu. Untuk mendukung kelancaran kegiatan

belajar mengajar, madrasah ini telah dilengkapi akses internet menggunakan jaringan serat optik, sehingga mempermudah konektivitas dan akses terhadap sumber belajar digital.

Visi MAN 2 Grobogan

Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, mandiri dan profetis, Berkualitas tinggi dalam keimanan dan ketakwaan, Menguasai, menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan Islam, Kepedulian yang tinggi terhadap kehidupan yang berkelanjutan, Mengaktualisasikan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai Islam dalam kehidupan bermasyarakat.

Misi MAN 2 Grobogan

- Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik dengan didasarkan pada nilai-nilai keislaman; Pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik;
- Mewujudkan pembentukan agen perubahan (agent of change) yang berkarakter Islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat;
- Menciptakan generasi yang cakap dengan kemampuan hidup mandiri;
- Melahirkan masyarakat pembelajar sepanjang hayat dengan kemampuan literasi fungsional level tinggi.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan data demografis yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat penghasilan. Informasi ini penting untuk memahami latar belakang responden yang dapat memengaruhi persepsi maupun sikap mereka terhadap variabel yang diteliti, khususnya terkait kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Dengan mengetahui karakteristik tersebut, peneliti dapat menghubungkan pola jawaban yang diberikan oleh responden dengan perilaku serta kondisi individu masing-masing. Tabel berikut menyajikan rincian lengkap karakteristik responden beserta persentasenya sebagai dasar dalam melakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	35%
	Perempuan	26	65%
	Jumlah	40	100%
Usia	< 20 Tahun	-	-
	20-30 Tahun	6	15%
	30-40 Tahun	6	15%
	40-50 tahun	21	52,5%
	> 50 Tahun	7	17,5%
	Jumlah	40	100%
Pendidikan	SD	-	-
	SMP	-	-
	SMA	-	-
	Diploma 3	-	-
	S1	31	77,5%
	S2	9	22,5%
	Jumlah	40	100%
Pekerjaan	Guru Honorer	8	20%
	PNS/P3K	28	70%
	Staff Karyawan	4	10%
	Jumlah	40	100%
Penghasilan	< 1 Juta	-	-

1 – 2 Juta _s	4	10%
2 – 3 Juta _s	0	-
3 – 4 Juta _s	0	-
4 – 5 Juta _s	0	-
> 5 Juta _s	36	90%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data_s diolah)

Berikut ini adalah uraian penjelasan dari Tabel 4.1 Karakteristik Responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia_s, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, dan penghasilan. Jumlah total responden sebanyak 40 orang guru dari MAN 2 Grobogan. Adapun uraian lebih rinci disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Dari total 40 responden, sebanyak 14 orang (35%) adalah guru laki-laki, sedangkan 26 orang (65%) adalah guru perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru perempuan.

b. Usia_s

Responden yang berusia 20–30 tahun dan 30–40 tahun masing-masing berjumlah 6 orang (15%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 40–50 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (52,5%). Adapun responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 orang (17,5%). Tidak terdapat responden yang berusia di bawah 20 tahun. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden berada pada usia produktif menjelang pensiun.

c. Pendidikan Terakhir

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), dan 9 orang (22,5%) memiliki pendidikan terakhir Magister (S2). Tidak ada responden yang berlatar belakang pendidikan di bawah diploma. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru di MAN 2 Grobogan sudah tergolong tinggi dan sesuai dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan.

d. Pekerjaan

Jenis pekerjaan para responden terdiri dari guru honorer, PNS/P3K, dan staf karyawan. Mayoritas responden adalah guru berstatus PNS/P3K, yaitu sebanyak 28 orang (70%), sedangkan guru honorer berjumlah 8 orang (20%) dan staf karyawan sebanyak 4 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di madrasah tersebut telah berstatus ASN.

e. Penghasilan

Berdasarkan data penghasilan, sebanyak 36 orang (90%) memiliki penghasilan di atas Rp 5.000.000,- per bulan. Sedangkan sisanya, yaitu 4 orang (10%), berada pada kisaran penghasilan Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000,-. Tidak ada responden yang memiliki penghasilan di bawah Rp 1.000.000 maupun di kisaran Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000. Ini menunjukkan bahwa mayoritas guru telah

mendapatkan penghasilan yang cukup tinggi, kemungkinan besar berasal dari tunjangan profesi atau jabatan.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini, kualitas tanggapan responden sangat menentukan validitas data yang diperoleh. Jawaban yang diberikan oleh responden mencerminkan persepsi, sikap, dan pengalaman mereka terhadap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penting memastikan bahwa proses pengisian kuesioner dilakukan secara jujur dan tidak asal-asalan. Tanggapan yang valid menjadi dasar dalam mengukur hubungan antar variabel dan menarik kesimpulan yang akurat.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 40 responden yang merupakan guru di MAN 2 Grobogan, berikut ini disajikan deskripsi tanggapan responden untuk masing-masing variabel bebas yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk menunjukkan sejauh mana tingkat persepsi guru terhadap masing-masing indikator variabel tersebut.

1. Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, berikut disajikan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel kepemimpinan. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 40 guru MAN 2 Grobogan dan dianalisis menggunakan skala Likert. Tabel di bawah ini menunjukkan frekuensi dan

persentase responden berdasarkan kategori penilaian terhadap masing-masing pernyataan:

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Nilai F(x)	Tafsir	Ket
1	Bersifat Adil 1	0%	3%	25%	33%	40%	164	4,1	Sangat Baik
2	Bersifat Adil 2	0%	8%	35%	43%	15%	146	3,65	Baik
3	Bersikap Menghargai 1	3%	0%	20%	58%	20%	157	3,92	Baik
4	Bersikap Menghargai 2	0%	0%	15%	65%	18%	159	3,97	Baik
5	Memberi Sugesti 1	0%	0%	28%	63%	10%	153	3,82	Baik
6	Memberi Sugesti 2	0%	0%	23%	63%	15%	157	3,92	Baik
Rata-Rata		0%	1%	25%	55%	18%	156	3,9	Baik

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.2 yang menyajikan rekapitulasi data mengenai persepsi responden terhadap beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah, dapat dijelaskan bahwa secara umum tanggapan responden menunjukkan kecenderungan positif. Indikator-indikator yang dianalisis mencerminkan tiga dimensi utama dari perilaku kepemimpinan, yaitu: bersifat adil, menghargai, dan memberi sugesti atau motivasi.

Pada indikator pertama, yaitu *Bersifat Adil 1*, terlihat bahwa sebesar 40% responden sangat setuju dan 33% responden setuju bahwa kepala madrasah bersikap adil dalam memperlakukan para guru. Hanya sebagian kecil responden yang netral (25%) dan sangat sedikit yang tidak setuju (3%). Tidak ada responden yang sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini. Nilai total skor

indikator ini adalah 164 dengan tafsir rata-rata sebesar 4,10. Skor ini merupakan yang tertinggi dibandingkan indikator lainnya, menunjukkan bahwa responden sangat mengapresiasi sifat adil dari kepala madrasah.

Sementara itu, pada indikator kedua, *Bersifat Adil 2*, meskipun masih menunjukkan kecenderungan positif, terdapat penurunan skor dengan nilai tafsir 3,65. Hal tersebut membuktikan bahwa walaupun mayoritas responden masih menilai positif, terdapat persepsi yang sedikit lebih rendah terhadap aspek keadilan dalam konteks tertentu. Sebanyak 35% responden netral terhadap indikator ini, dan 8% tidak setuju, yang menandakan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek keadilan tertentu yang dirasakan oleh guru.

Pada aspek menghargai, indikator *Bersikap Menghargai 1* memperoleh nilai tafsir 3,92. Sebagian besar responden (58%) setuju dan 20% sangat setuju bahwa kepala madrasah memiliki sikap menghargai terhadap pendapat atau keberadaan guru. Indikator *Bersikap Menghargai 2* bahkan memperoleh nilai tafsir lebih tinggi, yakni 3,97. Hal ini mencerminkan bahwa kepala madrasah telah menunjukkan apresiasi dan penghargaan yang baik kepada para guru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, pada dimensi pemberian sugesti atau motivasi, indikator *Memberi Sugesti 1* dan *Memberi Sugesti 2* masing-masing memperoleh nilai tafsir sebesar 3,82 dan 3,92. Sebagian besar

responden setuju dan sangat setuju bahwa kepala madrasah memberikan dorongan atau motivasi yang konstruktif dalam meningkatkan kinerja guru. Persentase yang sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap kedua indikator ini adalah nol, menunjukkan tidak adanya penolakan terhadap pernyataan yang diajukan.

Jika dilihat dari rata-rata seluruh indikator, nilai tafsir yang diperoleh adalah sebesar 3,90. Ini berarti bahwa secara keseluruhan, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah dalam hal bersikap adil, menghargai, dan memberi sugesti berada dalam kategori baik. Tidak ditemukan nilai yang masuk kategori rendah atau sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif, khususnya dalam membangun hubungan interpersonal yang adil, suportif, dan memotivasi para guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Grobogan sudah berjalan secara positif berdasarkan persepsi guru. Meski begitu, beberapa aspek seperti konsistensi dalam bersikap adil masih memerlukan perhatian lebih agar persepsi guru semakin meningkat dan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, berikut disajikan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel disiplin kerja.

Data diperoleh dari 40 guru MAN 2 Grobogan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Nilai F(x)	Tafsir	Ket
1	Tujuan dan Kemampuan 1	0%	2%	0%	70%	25%	166	4,15	Sangat Baik
2	Tujuan dan Kemampuan 2	0%	5%	0%	50%	45%	176	4,4	Sangat Baik
3	Teladan Pemimpin 1	0%	0%	10%	65%	25%	166	4,15	Sangat Baik
4	Teladan Pemimpin 2	0%	0%	5%	65%	30%	170	4,25	Sangat Baik
5	Balas Jasa 1	0%	0%	5%	67%	28%	169	4,22	Sangat Baik
6	Balas Jasa 2	0%	0%	2%	72%	28%	171	4,27	Sangat Baik
7	Sanksi Hukuman 1	0%	0%	10%	67%	23%	165	4,12	Sangat Baik
8	Sanksi Hukuman 2	0%	0%	10%	67%	23%	173	4,32	Sangat Baik
9	Sanksi Hukuman 3	0%	0%	10%	60%	30%	168	4,2	Sangat Baik
Rata-rata		0%	1%	5%	65%	30%	170	4,22	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025.

Tabel 4.3 menggambarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja guru. Secara umum, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap seluruh indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini, dengan rata-rata nilai tafsir sebesar 4,22 yang termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Indikator pertama dan kedua, yaitu *Tujuan dan Kemampuan*, menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pemahaman

terhadap tujuan kerja dan kemampuan melaksanakannya cukup tinggi. Pada indikator *Tujuan dan Kemampuan 1*, sebanyak 70% responden menyatakan setuju dan 25% sangat setuju, sementara hanya 2% yang tidak setuju. Nilai tafsirnya adalah 4,15, menunjukkan persepsi positif. Sementara itu, indikator *Tujuan dan Kemampuan 2* memperoleh nilai tertinggi di antara seluruh indikator, yaitu 4,40, dengan 50% responden setuju dan 45% sangat setuju. Ini menegaskan bahwa guru merasa sangat mampu memahami serta menyesuaikan kemampuannya dengan tujuan pekerjaan.

Selanjutnya, pada indikator *Teladan Pemimpin*, baik pada item pertama, maupun kedua, responden memberikan penilaian yang cukup tinggi. Nilai tafsir masing-masing indikator adalah 4,15 dan 4,25. Ini mencerminkan bahwa kepemimpinan yang menjadi panutan turut berkontribusi dalam membangun disiplin kerja guru di madrasah. Guru merasa bahwa pemimpin mereka memberi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab.

Pada indikator *Balas Jasa*, yang mengukur seberapa besar apresiasi yang dirasakan guru atas hasil kerja mereka, terlihat bahwa kedua item memperoleh penilaian positif, yaitu 4,22 dan 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan, baik berupa materi maupun non-materi, menjadi salah satu faktor penting yang turut memotivasi disiplin kerja guru.

Tiga indikator terakhir berkaitan dengan *Sanksi Hukuman*. Meskipun tema ini bersifat korektif, responden tetap menunjukkan sikap yang positif terhadap keberadaan sanksi sebagai bentuk penegakan disiplin. Nilai tafsir untuk ketiga indikator ini masing-masing adalah 4,12, 4,32, dan 4,20, yang berarti bahwa guru menyadari pentingnya keberadaan sanksi untuk menjaga keteraturan dan tanggung jawab kerja.

Secara keseluruhan, tidak ada satupun indikator yang berada di bawah nilai tafsir 4,00, yang artinya seluruh item yang diukur berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Ini menandakan bahwa disiplin kerja guru di MAN 2 Grobogan dinilai cukup tinggi oleh para responden. Dengan rata-rata skor 4,22, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja para guru sudah berada dalam tingkat yang sangat baik dan menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan.

3. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis sajikan tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel kinerja guru. Data diperoleh dari 40 guru MAN 2 Grobogan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kinerja guru dan dianalisis menggunakan skala Likert:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Nilai F(x)	Tafsir	Ket
1	Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran 1	0%	1%	3%	65%	30%	169	4,22	Sangat Baik
2	Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran 2	0%	0%	0%	67%	33%	173	4,32	Sangat Baik
3	Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran 3	0%	1%	3%	75%	20%	165	4,12	Sangat Baik
4	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 1	0%	0%	3%	65%	30%	172	4,3	Sangat Baik
5	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 2	0%	0%	0%	67%	33%	173	4,32	Sangat Baik
6	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3	0%	0%	3%	80%	18%	167	4,17	Sangat Baik
7	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 1	0%	0%	0%	63%	38%	176	4,4	Sangat Baik
8	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 2	0%	0%	0%	32%	68%	187	4,67	Sangat Baik
9	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 3	0%	0%	0%	75%	25%	170	4,25	Sangat Baik
10	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 4	0%	0%	0%	63%	38%	185	4,62	Sangat Baik
Rata-rata		0%	0%	2%	65%	34%	173	4,32	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025.

Tabel 4.4 menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja guru, yang mencakup tiga aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Secara umum, seluruh indikator menunjukkan tanggapan yang sangat positif dari responden, dengan nilai rata-rata tafsir sebesar 4,32, yang tergolong dalam kategori "Sangat Baik".

Indikator pertama hingga ketiga menyoroti aspek perencanaan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Indikator pertama memperoleh nilai tafsir 4,22, indikator kedua 4,32, dan indikator ketiga 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa para responden menganggap

bahwa guru telah mampu merencanakan pembelajaran dengan baik, mulai dari menyusun tujuan, materi, metode, hingga media pembelajaran yang relevan. Meskipun indikator ketiga memiliki nilai paling rendah (4,12), namun tetap berada dalam kategori baik, menandakan bahwa sebagian kecil responden mungkin menilai adanya ruang untuk perbaikan dalam aspek perencanaan yang lebih sistematis.

Indikator keempat hingga keenam menunjukkan tanggapan terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Hasil tafsir menunjukkan nilai masing-masing 4,30, 4,32, dan 4,17. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun, serta mampu menyampaikan materi dengan metode yang tepat dan menarik. Khusus pada indikator keenam yang sedikit lebih rendah (4,17), bisa jadi mencerminkan perlunya peningkatan dalam pengelolaan kelas atau strategi interaktif yang lebih optimal.

Indikator ketujuh hingga kesepuluh menunjukkan nilai tertinggi dalam keseluruhan tabel. Nilai tafsirnya adalah 4,40, 4,67, 4,25, dan 4,62. Puncaknya terlihat pada indikator kedelapan dengan nilai tertinggi 4,67, yang menunjukkan bahwa responden sangat menghargai upaya guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran secara adil, objektif, dan sesuai dengan indikator keberhasilan belajar siswa. Evaluasi dan penilaian ini juga mencerminkan profesionalitas guru dalam memantau dan mengevaluasi perkembangan belajar peserta didik.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah berikutnya, setelah mengumpulkan tanggapan responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah item pernyataan atau indikator yang digunakan dalam kuesioner sudah valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas data, sangat penting karena menjadi syarat utama agar data tersebut layak digunakan dalam uji hipotesis. Berikut ini disajikan hasil dari uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan validitas data, kolom yang diperhatikan adalah *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > 0,300$. Tingkat validitas semua item pernyataan dalam kuesioner yang disusun peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini..

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	Bersifat Adil 1	0,548	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Bersifat Adil 2	0,43	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Bersikap Menghargai 1	0,721	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Bersikap Menghargai 2	0,658	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Memberi Sugesti 1	0,492	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Memberi Sugesti 2	0,603	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji validitas terhadap enam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari setiap indikator terhadap nilai r_{hitung} yang ditentukan, yaitu sebesar 0,329. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{hitung} .

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh indikator memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,329, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa keenam indikator mampu mengukur aspek-aspek kepemimpinan secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Indikator dengan nilai validitas tertinggi adalah indikator “Bersikap Menghargai 1” dengan r_{hitung} sebesar 0,721, diikuti oleh “Bersikap Menghargai 2” dengan nilai 0,658 dan “Memberi Sugesti 2” sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang konsisten terhadap item-item tersebut, serta bahwa item-item tersebut memiliki kekuatan korelasi yang tinggi terhadap total skor variabel kepemimpinan.

Indikator dengan nilai validitas paling rendah adalah “Bersifat Adil 2” dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,430. Meskipun demikian, nilai ini tetap berada di atas batas minimum dan tetap dikategorikan valid.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan memiliki

validitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk mengungkapkan persepsi responden secara akurat dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	Tujuan dan Kemampuan 1	0,854	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Tujuan dan Kemampuan 2	0,538	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Teladan Pemimpin 1	0,764	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Teladan Pemimpin 2	0,82	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Balas Jasa 1	0,741	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Balas Jasa 2	0,814	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
7	Sanksi Hukuman 1	0,764	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
8	Sanksi Hukuman 2	0,766	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$
9	Sanksi Hukuman 3	0,763	VALID	Karena, nilai $r_{hitung} > 0,329$

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Tabel 4.6 menggambarkan hasil uji validitas untuk sembilan indikator yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja. Validitas diuji dengan membandingkan nilai korelasi setiap indikator (r_{hitung}) dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,329. Apabila, nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{hitung} , maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan, seluruh indikator memiliki nilai r_{hitung} di atas angka 0,329. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam mengungkapkan persepsi responden terhadap disiplin kerja.

Indikator dengan nilai validitas tertinggi adalah Tujuan dan Kemampuan 1 dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,854, yang menunjukkan korelasi sangat kuat dengan total skor variabel. Disusul oleh Teladan Pemimpin 2 dan Balas Jasa 2, yang masing-masing memiliki nilai 0,820 dan 0,814, memperlihatkan bahwa persepsi

responden terhadap indikator tersebut sangat konsisten dan mendukung pengukuran konsep disiplin kerja.

Indikator dengan nilai validitas paling rendah adalah Tujuan dan Kemampuan 2 dengan nilai 0,538. Meskipun nilai ini lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, namun tetap melewati batas minimal validitas sehingga tetap dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

Secara umum, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan relevan terhadap keseluruhan konstruk variabel. Hal ini menegaskan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data mengenai disiplin kerja responden.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 1	0,377	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 2	0,443	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 3	0,413	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 1	0,703	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 2	0,651	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3	0,646	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
7	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 1	0,62	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
8	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 2	0,445	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
9	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 3	0,733	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

			0,329
10	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 4	0,394	VALID
			Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Tabel 4.7 menyajikan hasil uji validitas terhadap sepuluh indikator yang membentuk variabel kinerja guru. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,329. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{hitung} , maka item tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil tabel, seluruh indikator memiliki nilai r_{hitung} di atas 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja guru adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Indikator dengan validitas tertinggi terdapat pada Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 3 dengan nilai 0,733, yang menunjukkan bahwa indikator ini memiliki korelasi kuat terhadap total skor variabel kinerja guru. Begitu juga dengan indikator Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 1 dan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 2 yang masing-masing memiliki nilai 0,703 dan 0,651, menunjukkan bahwa aspek pelaksanaan pembelajaran sangat berkontribusi dalam pengukuran kinerja guru.

Sementara itu, indikator dengan nilai r_{hitung} paling rendah adalah Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 1

dengan nilai 0,377, yang walaupun terendah namun tetap melewati ambang batas validitas, sehingga masih bisa digunakan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk variabel kinerja guru memiliki kualitas yang baik dalam hal validitas. Ini memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dapat merefleksikan kondisi sebenarnya mengenai kinerja guru berdasarkan aspek perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau konsisten jika digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pernyataan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Alat ukur dianggap handal jika memiliki nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6. Berikut ini peneliti sajikan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's a	Simpulan	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,783	Reliabel	Karena Cronbach's a > 0,6
2	Disiplin Kerja	0,928	Reliabel	Karena Cronbach's a > 0,6
3	Kinerja Guru	0,839	Reliabel	Karena Cronbach's a > 0,6

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8, diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas angka 0,6, yang merupakan batas minimal suatu instrumen dikatakan reliabel.

Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,928, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Disusul oleh variabel Kinerja Guru dengan nilai 0,839 yang juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Sementara itu, variabel Kepemimpinan memiliki nilai 0,783, yang meskipun lebih rendah dibandingkan variabel lain, namun tetap berada di atas nilai ambang batas dan dapat dikategorikan reliabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini.

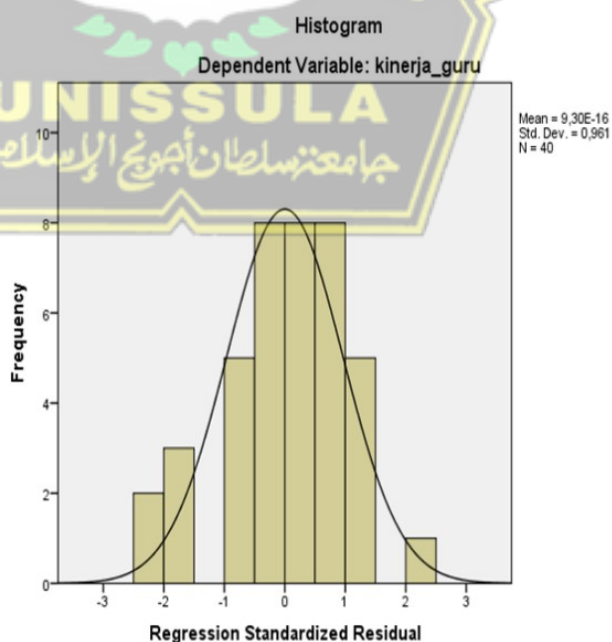
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah uji kualitas data selesai dan data dinyatakan layak untuk analisis selanjutnya, tahap berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan

meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena uji F dan uji t mengasumsikan bahwa residual harus berdistribusi normal agar hasil uji statistik valid, terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, seperti histogram, grafik, dan *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan histogram dan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, yang hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Olah)

Pada gambar histogram di atas terlihat bahwa data variabel berdistribusi normal, ditandai dengan bentuk histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 5. Berikut ini disajikan hasil uji *multikolinieritas* berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF..

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Tolerance	Hasil Tolerance	VIF	Hasil VIF
Kepemimpinan	0,967	> 0,1	1,034	< 5
Disiplin Kerja	0,381	> 0,1	2,626	< 5

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang ditampilkan dalam Tabel 4.9, kita dapat melihat bagaimana hubungan antar variabel diuji untuk memastikan tidak ada adanya multikolonieritas yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi.

Pada variabel Kepemimpinan, nilai Tolerance yang didapat dari hasil penelitian adalah 0,967, dimana nilainya lebih besar dari

nilai angka ambang batas 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas yang signifikan pada variabel tersebut. Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel Kepemimpinan adalah 1,034, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 5. Hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas pada variabel Kepemimpinan.

Demikian pula, pada variabel Disiplin Kerja, nilai Tolerance yang diperoleh adalah 0,381, yang lebih besar dari 0,1, mengindikasikan bahwa multikolonieritas tidak menjadi isu untuk variabel ini. Nilai VIF untuk Disiplin Kerja adalah 2,626, yang juga masih jauh lebih kecil dari angka ambang batas 5, sehingga tidak ada masalah multikolonieritas yang terdeteksi pada variabel ini.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang dilakukan pada kedua variabel (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja), dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas yang signifikan. Semua variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5, yang berarti hubungan antar variabel tersebut tidak saling berkorelasi secara berlebihan dan hasil analisis regresi dapat dianggap valid.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan menggunakan pendekatan grafik. Berikut ini peneliti menyajikan hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan pendekatan grafik.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas dan terdistribusi merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen yang ada.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut, langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus menguji kebenaran hipotesis yang telah dibuat. Beberapa komponen dalam uji hipotesis ini meliputi persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2), dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), diperoleh tabel *Coefficients* yang ditampilkan pada tabel 4.10 di bawah ini. Dari tabel tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	(Unstandardized Coefficients)		(Standardized Coefficients)		Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	11.126	4.489	—	2,479	,018	—	—
kepemimpinan (leadership)	,012	,091	,012	0,131	,896	,967	1,034
disiplin_kerja (work discipline)	,372	,115	,477	3,231	,003	,381	2,626

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients Beta, pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda hasil penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 11,126 + 0,012 X_2 + 0,372X_3$$

Yang berarti bahwa :

- a. Konstanta, sebesar 11,126 menunjukkan bahwa, jika, variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, bernilai nol, maka, kinerja, guru sebesar 11,126.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,012 berarti jika, kepemimpinan meningkat, dengan asumsi disiplin kerja, tetap, maka, kinerja, guru (Y) juga, akan meningkat sebesar 0,012.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja, (X_2) sebesar 0,372 berarti jika, disiplin kerja, naik satu poin, dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi tetap, maka, kinerja, guru (Y) akan meningkat sebesar 0,372.
- d. Nilai error (e) menunjukkan deviasi atau penyimpangan dari koefisien regresi variabel X; semakin kecil nilai error, maka, kontribusi variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja, guru (Y) semakin signifikan.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F, juga, dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan dari semua, variabel independen terhadap variabel dependen secara, bersama-sama. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

gabungan dari variabel-variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikatnya. Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada tabel Anova, yang menyajikan informasi tentang pengaruh simultan dari variabel-variabel independen tersebut.

**Tabel 4.11 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	267,444	3	89,148	28,237	,000 ^b
Residual	113,656	36	3,157		
Total	381,100	39			

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.11, nilai Fhitung yang dihasilkan dari analisis SPSS adalah 28,237, sedangkan nilai Ftabel pada distribusi F adalah 2,87. Karena nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($28,237 > 2,87$), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Setelah terbukti bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan, besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel Model Summary yang dihasilkan dari analisis menggunakan SPSS. Tabel ini akan menampilkan hasil perhitungan yang

menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,912	1,77682	1,882

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,677 atau 67,7% menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Ini berarti bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, sekitar 32,3% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen, dan lain-lain.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir dalam analisis adalah melakukan uji t atau uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Berbeda dengan uji F yang melihat pengaruh variabel secara simultan, uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

kinerja guru di MAN 2 Grobogan secara individual. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Coefficients, yang menampilkan nilai t dan signifikansinya. Tabel ini akan membantu dalam memahami pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru.

Berikut adalah salinan tabel untuk penjelasan lebih jelas

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	$\alpha = 0,05$	
Kepemimpinan	2,806	2,048	0,008	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	3,231	2,048	0,003	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yang sebesar 2,028, dapat disimpulkan bahwa:

- Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan secara parsial, karena nilai thitung (2,806) lebih besar dari nilai ttabel (2,028) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan secara parsial, karena nilai thitung (3,231) lebih besar dari nilai ttabel (2,028) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa baik kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan secara parsial.

5. Pengaruh Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient* Beta. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja memiliki nilai Beta tertinggi sebesar 0,477, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel lainnya dalam menentukan kinerja guru.

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1. Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, uji *t* secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,806 yang lebih besar dari *t* tabel 2,028, serta nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh positif, signifikan, dan dominan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis, indikator kepemimpinan yang memiliki nilai terendah adalah kesetaraan dalam pembagian tugas, khususnya pernyataan "Pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru" dengan skor 3,65. Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi adalah kesempatan pengembangan karir,

khususnya, pernyataan "Pimpinan saya, selalu memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir" dengan skor 4,10. Ini menunjukkan bahwa, pimpinan telah memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karir guru, namun masih perlu meningkatkan kesetaraan dalam pembagian tugas dan aktivitas antar guru.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala MAN 2 Grobogan terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini mencerminkan bahwa, Kepala Madrasah di MAN 2 Grobogan telah menunjukkan peran kepemimpinan yang efektif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara implementatif, Kepala MAN 2 Grobogan telah menunjukkan beberapa indikator kepemimpinan yang kuat. Pertama, kepala madrasah memiliki kemampuan dalam memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada guru. Hal ini terlihat dari kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran, seperti penyusunan program kerja yang terarah dan pelatihan rutin bagi guru. Guru pun menjadi lebih fokus dalam menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara profesional.

Kedua, Kepala MAN 2 Grobogan menunjukkan kemampuan memotivasi guru, baik melalui penghargaan terhadap guru berprestasi, perhatian terhadap kesejahteraan guru, maupun memberikan semangat dalam rapat atau forum madrasah. Dengan adanya dorongan ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

Ketiga, kepala madrasah juga memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat dan adil, seperti saat mengatasi permasalahan kedisiplinan guru atau saat menentukan pembagian tugas tambahan secara proporsional. Tindakan tersebut mencerminkan kepemimpinan yang solutif dan berpihak pada peningkatan mutu lembaga.

Keempat, Kepala MAN 2 Grobogan memiliki kemampuan dalam membangun komunikasi yang efektif dan terbuka dengan guru. Hal ini ditunjukkan melalui adanya forum-forum diskusi rutin, dialog terbuka, serta pendekatan kekeluargaan yang membuat guru merasa nyaman untuk menyampaikan ide maupun kendala. Komunikasi ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat kolaborasi dalam tim guru.

Dengan implementasi indikator-indikator tersebut, kepemimpinan Kepala MAN 2 Grobogan secara nyata telah mendorong peningkatan kinerja guru, baik dari segi kehadiran, tanggung jawab terhadap tugas, kreativitas dalam pembelajaran, maupun pencapaian hasil belajar peserta didik.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Sutrisno (2019), dalam penelitiannya di SMP Negeri Kota Semarang, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat transformasional mampu meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal serupa juga dikemukakan oleh

Rahmawati (2020) yang meneliti di MTs Negeri Kabupaten Sleman. Ia menemukan bahwa kepala madrasah yang menerapkan pendekatan partisipatif dan komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penelitian dari Fathurrahman (2021) di MAN Kota Bandung juga mendukung hasil ini, di mana dukungan kepala madrasah dalam bentuk penghargaan dan kesempatan pengembangan karier mampu memacu guru untuk bekerja lebih profesional dan inovatif. Sementara itu, Mulyani (2018) dalam penelitiannya di SMA Islam Jakarta menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kejelasan visi, kemampuan komunikasi interpersonal, dan ketegasan dalam pengambilan keputusan. Semua hasil penelitian ini menguatkan bahwa implementasi nyata indikator-indikator kepemimpinan menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala MAN 2 Grobogan yang tercermin dalam kemampuan memberi arah, memotivasi, mengambil keputusan yang adil, dan membangun komunikasi yang baik telah berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru dalam berbagai aspek profesionalisme.

4.2.2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, uji *t* secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN

2 Grobogan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,231 yang lebih besar dari ttabel 2,028, serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis, indikator disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah kemampuan mengajar, khususnya pernyataan "saya memiliki kemampuan mengajar yang baik" dengan skor 4,40. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah sanksi hukuman, khususnya pernyataan "peraturan yang ada sudah sesuai prosedur" dengan skor 4,12. Ini menunjukkan bahwa guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan mengajar mereka, namun masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal penerapan sanksi hukuman yang sesuai prosedur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Di lingkungan MAN 2 Grobogan, hal ini tampak jelas dari bagaimana guru menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap aturan, tanggung jawab, dan etos kerja yang telah ditetapkan oleh madrasah. Disiplin kerja yang diterapkan bukan hanya sekadar hadir tepat waktu, tetapi juga mencakup ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Secara implementatif, guru MAN 2 Grobogan menunjukkan ketepatan waktu dalam kehadiran maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pembelajaran seperti penyusunan RPP, pengisian jurnal kelas, dan pelaporan hasil belajar. Disiplin waktu ini menunjukkan bahwa guru menyadari pentingnya peran mereka sebagai teladan bagi peserta didik, sekaligus menjaga integritas profesinya sebagai pendidik.

Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib madrasah juga menjadi cerminan disiplin kerja yang tinggi. Guru-guru secara konsisten mengikuti kegiatan rutin seperti apel pagi, rapat dinas, supervisi kelas, dan pembinaan keagamaan. Keterlibatan aktif ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena adanya kesadaran dan tanggung jawab profesional.

Disiplin kerja juga tercermin dalam tanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran. Guru tidak hanya hadir di kelas, tetapi juga mempersiapkan materi dengan baik, menggunakan metode yang bervariasi, serta melakukan evaluasi untuk mengetahui hasil belajar siswa. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga mutu pengajaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Sumarni (2018), dalam penelitiannya di SMA Negeri di Kabupaten Sleman,

menemukan bahwa guru dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, terutama dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap tugas. Penelitian oleh Yuliana (2019) di MTs Negeri Kota Palembang juga mendukung hal ini, di mana disiplin kerja guru yang baik mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Sementara itu, penelitian dari Hasanah (2020) menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas administrasi dan mengikuti kegiatan madrasah berdampak pada pencapaian indikator kinerja, seperti peningkatan nilai rata-rata siswa dan tingkat kehadiran peserta didik. Penelitian lainnya, oleh Prasetyo (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif di sekolah, yang pada akhirnya turut meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang terimplementasi secara nyata di lingkungan MAN 2 Grobogan tidak hanya membentuk karakter profesional guru, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

4.2.3. Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kinerja Terhadap Guru MAN 2 Grobogan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Nilai Fhitung yang diperoleh (28,237)

lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,87), dan nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Ini berarti bahwa kombinasi kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 91,2% variasi kinerja guru, sedangkan 8,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Artinya, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan sikap disiplin yang konsisten dalam bekerja.

Di lingkungan MAN 2 Grobogan, implementasi kepemimpinan yang kuat terlihat dari bagaimana kepala madrasah mampu mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi, dan menyelesaikan permasalahan dengan bijak. Kepemimpinan yang demikian mendorong guru untuk lebih terbuka dalam menerima masukan,

lebih percaya diri dalam berinovasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap proses pembelajaran.

Pada saat yang sama, kedisiplinan guru menjadi fondasi penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan tersebut. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan tertib dan tepat waktu. Mereka juga menunjukkan integritas dalam mengikuti aturan, kehadiran yang konsisten, dan kesungguhan dalam menjalankan kewajiban sebagai pendidik. Disiplin kerja ini menciptakan budaya kerja yang profesional, sehingga mendukung terciptanya lingkungan madrasah yang produktif dan bermutu.

Keterpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja terlihat nyata dalam berbagai aktivitas madrasah. Misalnya, pada pelaksanaan program pengembangan guru, kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi, sementara guru menunjukkan kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan secara aktif. Dalam proses pembelajaran di kelas, kepala madrasah memberikan ruang dan dukungan terhadap kreativitas guru, sedangkan guru menunjukkan komitmen tinggi dalam menyampaikan materi dan mengevaluasi hasil belajar siswa secara berkelanjutan.

Kombinasi ini juga menciptakan sinergi positif di antara seluruh warga madrasah. Kepemimpinan yang humanis dan inspiratif melahirkan rasa memiliki di kalangan guru, sementara disiplin yang terjaga memperkuat keteladanan dalam lingkungan kerja. Akhirnya, hal

ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran, kepuasan kerja guru, serta pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Temuan ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Hidayat (2019) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan disiplin kerja guru yang tinggi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan SMA Negeri di Kota Bekasi. Ia menekankan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan karena saling mendukung dalam membentuk budaya kerja yang sehat.

Selanjutnya, Putri (2020) dalam penelitiannya di MTs Negeri Provinsi Lampung menyimpulkan bahwa sinergi antara kepemimpinan dan kedisiplinan guru sangat berperan dalam membentuk sikap profesional guru, terutama dalam menyusun perangkat ajar dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa.

Penelitian dari Firmansyah (2021) di lingkungan sekolah menengah kejuruan juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan kedisiplinan yang tinggi secara simultan mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan diri dan pencapaian indikator kinerja individu.

Sementara itu, Amalia (2018) menegaskan dalam penelitiannya bahwa sekolah yang memiliki kepala sekolah visioner dan guru-guru yang disiplin cenderung memiliki hasil belajar siswa yang

lebih baik, karena proses belajar mengajar berjalan dengan terstruktur dan konsisten.

Berdasarkan temuan dan dukungan literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru di MAN 2 Grobogan bukanlah hasil dari satu faktor saja, melainkan merupakan perpaduan yang kuat antara peran kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan kedisiplinan guru yang konsisten. Kedua faktor ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan madrasah yang profesional, berkinerja tinggi, dan berorientasi pada mutu pendidikan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan evaluasi data yang dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian, beberapa kesimpulan dan rekomendasi dapat disusun sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan temuan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- 5.1.1. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Artinya, meskipun Kepala Madrasah telah menjalankan peranannya sebagai pemimpin dengan baik, seperti memberikan arahan dan motivasi, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru jika dilihat secara individual. Mungkin peran kepemimpinan belum dirasakan secara merata oleh semua guru atau belum konsisten dalam pelaksanaannya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kedisiplinan pribadi daripada pengaruh kepemimpinan langsung dari atasan.

Dengan demikian, hal tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, dan faktor lain seperti motivasi dan kedisiplinan pribadi lebih berperan dalam menentukan kinerja guru.

5.1.2. Penelitian menunjukkan bahwa, disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Guru yang memiliki disiplin tinggi, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sikap kerja, dan tanggung jawab pribadi mereka.

Dengan demikian, teks tersebut dapat diartikan bahwa, disiplin kerja, memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru,

5.1.3. Ketika, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, digabungkan, maka, ketiga faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan secara individual, namun ketika, digabungkan dengan motivasi dan disiplin kerja, maka, ketiganya dapat saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain untuk meningkatkan kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa, pendekatan yang menyeluruh dan komprehensif diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi, dan budaya disiplin yang kuat.

Ketika, digabungkan dengan kepemimpinan dan motivasi, maka, ketiga faktor ini dapat saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain untuk meningkatkan kinerja guru.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

5.2.1. Peningkatan Keadilan dalam Pembagian Tugas

Pimpinan MAN 2 Grobogan perlu meningkatkan keadilan dalam pembagian tugas antar guru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperlakukan guru secara setara dan memberikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing.

5.2.2. Pengembangan Karir Guru

Pimpinan MAN 2 Grobogan sebaiknya meningkatkan peluang bagi guru untuk mengikuti jenjang karir untuk meningkatkan motivasi dan kualitas diri guru. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peluang kenaikan jabatan, penghargaan atas jabatan yang dipegang, dan peningkatan gaji sesuai dengan jabatan.

5.2.3. Peningkatan Kenyamanan Lingkungan Kerja

MAN 2 Grobogan perlu lebih memperhatikan aspek kenyamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan penerapan seragam sekolah yang sesuai, menjaga hubungan baik antar rekan kerja, serta menjaga kebersihan lingkungan dan ruang belajar.

5.2.4. Peningkatan Kualitas Kurikulum

Pimpinan MAN 2 Grobogan sebaiknya lebih menegaskan pentingnya penyusunan kurikulum yang sesuai dengan ketentuan yang

berlaku untuk meningkatkan kualitas sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan guru secara berkala, serta perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum secara rutin.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 25(1), 45–52.
- Arifin, M., & Iskandar, A. (2020). *Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di Madrasah Negeri*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 123-134.
- Arifin, Z. (2022). *Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 20(2), 137-152.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brown, A. (2019). *Workplace Behavior and Performance: Self-Control in Enhancing Employee Discipline*. Workplace Behavior and Performance, 24(3), 205-220.
- Bush, T. (2020). *Leadership and Policy in Schools: The Role of Leadership in Enhancing School Performance*. Leadership and Policy in Schools, 19(1), 34-51.
- Chen, L., & Liu, J. (2018). *Self-Regulation and Workplace Discipline: A Study on Organizational Effectiveness*. Asian Journal of Business and Management, 12(2), 112-126.
- Fikri, H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 45(3), 56-68.
- Firmansyah, A. (2021). *Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 13(2), 73–84.
- Hadiati, E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 8, No. 1.
- Hadiyanto. (2019). *Teacher Performance and Its Impact on Educational Outcomes: A Study in Indonesia*. International Journal of Educational Management, 33(1), 123-134.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Pendidikan.
- Hidayat, F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 14(4), 208-220.

- Hidayat, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Bekasi*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 10(3), 110–120.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khan, A., & Smith, P. (2020). *The Impact of Leadership and Work Discipline on Teacher Performance*. International Journal of Education, 58(2), 120-135.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Kompetensi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 25(2), 145-155.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhidayah, A. (2021). *Pendidikan Karakter di Madrasah Aliyah Negeri: Studi Kasus di Jawa Tengah*. Jurnal Pendidikan Karakter, 13(2), 145-157.
- Ololube, N. P. (2016). *The Role of Effective Leadership in Improving Teachers' Job Performance and Student Learning Outcomes*. International Journal of Education, 45(2), 78-92.
- Patel, R. (2019). *Organizational Culture and Discipline: Embedding Values in Workplace Behavior*. Journal of Organizational Behavior, 35(4), 310-325.
- Prasetya, B. (2021). *Disiplin Kerja sebagai Sikap Profesional Karyawan dalam Penyelesaian Tugas*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 10(2), 150-162.
- Prasetyo, D., & Mulyani, T. (2018). *Analisis Kinerja Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Tengah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa*. Jurnal Evaluasi Pendidikan, 10(1), 59-70.
- Putri, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 1.
- Putri, M. R. (2020). *Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Lampung*. Jurnal Kependidikan, 8(2), 60–70.
- Rachmawati, A. (2020). *Disiplin Kerja sebagai Alat Pengendalian Perilaku Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(3), 55-68.
- Rahman, A. (2019). *Integrasi Kurikulum Nasional dan Keterampilan Abad 21 di Madrasah Aliyah Negeri Jawa Tengah*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 18(3), 235-248.
- Rohmah, N. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Semarang*. Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan, 7(2), 88–96.
- Sari, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 15(3), 98-112.

- Setiawan, A., & Hakim, L. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar.
- Setiawan, B. (2020). *Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru di Masa Perubahan Kurikulum*. Jurnal Pendidikan dan Evaluasi, 15(3), 56–63.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Smith, J., & Green, T. (2021). *Employee Compliance and Organizational Efficiency: The Role of Workplace Discipline*. International Journal of Management Studies, 17(5), 156-172.
- Sufyarma. (2019). *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Santosa, D. (2021). *Teacher Performance Evaluation in the Context of Educational Improvement*. Journal of Teacher Education, 35(1), 89-102.
- Suryani, R. (2020). *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Sutarno, et al. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Ekonomi Kreatif, Vol. 4, No. 2.
- Sutrisno, E., & Ismail, M. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru: Studi pada Sekolah Menengah di Indonesia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 45-60.
- Utami, D. (2019). *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Surakarta*. Jurnal Pendidikan, 11(1), 23–31.
- Wahyu, D. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Islam, 8(1), 98-109.
- Wahyuni, S., & Hamzah, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Indonesia, 9(3), 222-230.
- White, S., & Jackson, M. (2020). *Commitment to Responsibility: The Impact of Work Discipline on Performance*. Journal of Human Resources, 22(1), 85-98.
- Wibowo, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(3), 102-114.
- Wijaya, H. (2023). *Budaya Disiplin dan Produktivitas di Perusahaan Nasional*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 18(1), 200-215.
- Wulandari, S. (2021). *Disiplin Kerja dalam Perspektif Budaya Organisasi: Studi pada Perusahaan Nasional*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 18(1), 45-60.
- Yuliani, E. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 71–80.
- Yulianto, H., & Ma'ruf, I. (2017). *Peran Teknologi Informasi dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri Jawa Tengah*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 19(2), 112-125.