

Model Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

(A Performance Improvement Model for Teachers at MAN 2 Grobogan Based on Leadership and Work Discipline)

Siti Badriyah^{1*}, Heru Sulisty²

Universitas Sultan Agung, Semarang, Indonesia^{1,2}

sitibadriyah29@gmail.com¹, heru@unissula.ac.id²



Riwayat Artikel:

Diterima pada 20 Mei 2025

Revisi 1 pada 30 Mei 2025

Revisi 2 pada 10 Juni 2025

Revisi 3 pada 20 Juni 2025

Disetujui pada 28 Juni 2025

Abstract

Purpose: This study aims to examine the influence of leadership and work discipline on teacher performance at MAN 2 Grobogan. The issue arises from the need to enhance teacher effectiveness and professionalism through improved managerial and behavioral factors. Leadership and discipline are considered vital variables that impact the quality of education.

Research methodology: This quantitative research employs a survey with a causal-comparative design, involving all 38 teachers at MAN 2 Grobogan through total sampling. Data were collected via structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression.

Results: The results show that both leadership and work discipline significantly affect teacher performance. Leadership plays a vital role in guiding, motivating, and inspiring teachers, while discipline ensures commitment, responsibility, and punctuality in performing teaching duties. The combined effect of both variables demonstrates a strong correlation with performance improvements.

Conclusions: The conclusion confirms that strong leadership and disciplined work behavior contribute positively to teacher performance. These findings imply the importance of implementing effective leadership strategies and fostering discipline within the institutional culture.

Limitations: This study is limited to one educational institution (MAN 2 Grobogan), which restricts the generalizability of the findings. In addition, the research relies on self-reported data, which may be subject to bias.

Contribution: This research adds to the empirical literature on school management by offering evidence-based insights into how leadership and discipline can be leveraged to enhance teacher performance in religious-based public schools like madrasah.

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

How to Cite: Badriyah, S., & Sulisty, H. (2025). Model Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 191-211.

1. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kualitas pendidikan yang baik tercermin dari kinerja guru yang memadai, hal ini 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 (Pandipa, 2020). Oleh karena itu, perbaikan kinerja guru merupakan

elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Negara dengan sistem pendidikan yang unggul lebih 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.

Kinerja pendidikan juga penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*, SDGs). Pendidikan yang berkualitas berperan penting untuk mencapai berbagai tujuan global, termasuk pengentasan kemiskinan dan kesetaraan gender (Spada, Fiore, & Galati, 2023). 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. Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kardani, 2020). 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 (Endrawati, Fikri, & Wahyu, 2025). 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. Disiplin kerja sebagai kesesuaian tindakan individu dengan aturan, prosedur, dan standar yang berlaku di tempat kerja (Cahyana, Dewi, Raka, & Rinitu, 2023). 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. Masitha, Suriansyah, and Novitawati (2024) 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. 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. Integrasi teknologi dalam pendidikan tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga pada keterlibatan dan prestasi siswa. Keberhasilan implementasi teknologi dalam pendidikan sangat bergantung pada kesiapan guru dalam menguasai dan memanfaatkan alat-alat digital secara efektif (Wahyuni, Hidayati, & Romanto, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru di MAN 2 Grobogan juga harus mencakup penguatan kompetensi guru dalam bidang teknologi.

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. Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat dibutuhkan untuk mengarahkan sekolah dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman (Sartini, Chondro, Prayitno, & Chairunissa, 2024). 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, Kamil, Musharianto, and Novida (2023) 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. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang kuat merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru.

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. Penelitian ini memfokuskan kajian pada MAN 2 Grobogan dengan karakteristik guru, budaya kerja, dan kebijakan yang berbeda dari penelitian sejenis di sekolah umum atau madrasah lain. Hal ini memberikan perspektif baru terkait penerapan kepemimpinan dan disiplin kerja di lingkungan madrasah berbasis Kurikulum Merdeka dan KMA No. 450 Tahun 2024. Penelitian tidak hanya mengukur pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja, tetapi juga membangun model konseptual yang mencakup aspek kolaborasi guru, pelatihan profesional, evaluasi kinerja berkala, pemberian umpan balik, dan sistem penghargaan. Pendekatan ini lebih integratif dibanding penelitian terdahulu yang biasanya hanya fokus pada satu variabe.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, tingkat motivasi kerja guru di MAN 2 Grobogan masih tergolong rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah lemahnya kepemimpinan serta kurangnya disiplin kerja dari kepala madrasah. Kondisi ini berdampak pada menurunnya semangat guru, baik dari sisi dorongan internal maupun motivasi eksternal yang seharusnya dapat datang dari pimpinan dan juga siswa-siswi. Akibatnya, tingkat ketidakhadiran guru mengalami peningkatan. Untuk menggambarkan kondisi tersebut secara lebih rinci, data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kerja Guru MAN 2 Grobogan Periode Juli – September 2024

No	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan Kerja	Presentase Keterlambatan	Total Kehadiran semua guru per bulan	Presentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
1	Juli	38	6	0,58%	1026	1,75%	27
2	Agustus	38	9	0,91%	988	1,92%	26
3	September	38	11	1,20%	912	1,09%	24
Jumlah			26	2,69%	2840	2,69%	77

Sumber: Data Internal MAN 2 Grobogan (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja guru turun dan tidak mempertahankan konsistensi atas peraturan yang ada. Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja guru MAN 2 Grobogan sehingga guru tersebut mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Model Peningkatan Kinerja Guru MAN 2 Grobogan Berbasis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

1.1 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?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 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 (Kasmur, Riyanto, & Sutanto, 2021). 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. Indriawati, Maulida, Erni, and Putri (2022) 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.

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 (Baranti, Anwar, & Qamaruddin, 2024), 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 (Andini, Mukayah, & Ismail, 2025). Manajemen yang efektif akan memastikan guru memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Wesly, Kristiana, Bong, & Saputra, 2021). Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi formal, tetapi lebih pada kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu dalam sebuah organisasi. 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.

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. 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 (Palupi, 2024). 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.

2.3 Disiplin Kerja

Selain motivasi, faktor lain yang sangat mempengaruhi guru dalam kinerjanya adalah kedisiplinan. Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing. Menurut Nawir, Bachtiar, and Afifah (2024), 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.

Berdasarkan pendapat para peneliti, disiplin kerja bisa dipahami sebagai alat pengendalian yang bertujuan untuk memastikan ketaatan terhadap aturan dan tata tertib organisasi (Syarkani, 2017). 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 (Komariyah & Laelawati, 2023). Disiplin kerja yang tumbuh dari budaya organisasi dan motivasi internal karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab pribadi karyawan (Rabani, 2023). 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.

2.4 Kerangka Teoritis

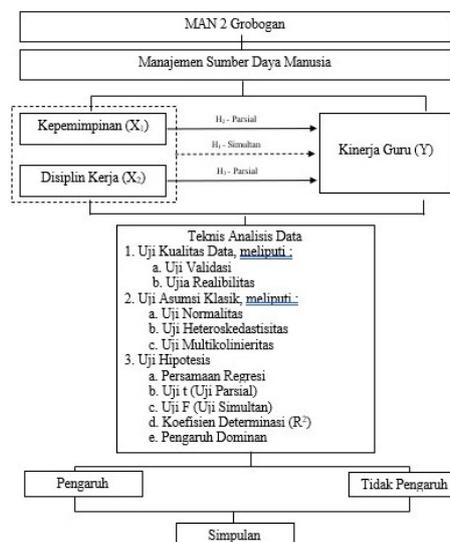
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kerangka berpikir ini disusun untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, baik secara parsial maupun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



Gambar 1. Bagan Alur Kerangka Berfikir Konseptual Penelitian

3 Metodologi

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode sosiatif korelatif dan penelitian kuantitatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan. Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Grobogan, Jawa Tengah, pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada kebutuhan peningkatan kinerja guru yang relevan dengan isu kepemimpinan dan kedisiplinan kerja di lingkungan sekolah tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal-komparatif yang bertujuan menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilakukan tanpa perlakuan langsung oleh peneliti, tetapi menganalisis hubungan kausal berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di MAN 2 Grobogan, yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau, teknik yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Angket/kuesioner tertutup, yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja guru. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 1–5.
2. Dokumentasi, untuk melengkapi data mengenai jumlah guru, tingkat kehadiran, dan indikator kinerja dari catatan internal sekolah.
3. Wawancara informal, untuk memperkuat temuan dari hasil angket.

Instrumen angket telah diuji validitasnya menggunakan analisis korelasi Pearson dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.3 Teknik Analisis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber, yaitu dari individu atau perseorangan seperti dari wawancara maupun hasil dari pengisian kuesioner. Data Sekunder diperoleh secara tidak langsung baik berupa kekurangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru.

3.3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal, yang merupakan syarat regresi yang baik. Dalam penelitian ini, uji dilakukan menggunakan SPSS dengan pendekatan histogram. Data dikatakan normal jika histogram tidak miring ke kanan atau kiri.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varian residual antar pengamatan. Jika varians sama, maka terjadi homoskedastisitas (kondisi ideal). Dalam penelitian ini, uji dilakukan dengan scatterplot pada SPSS. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar garis horizontal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel bebas dalam regresi linear berganda. Diperiksa melalui nilai tolerance dan VIF pada tabel *Coefficient* SPSS. Multikolinearitas terjadi jika tolerance < 0,1 atau VIF > 5.

3.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat di peroleh dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- Fhitung \leq Ftabel, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak
- Fhitung \geq Ftabel, maka H_1 ditolak dan H_2 diterima

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilainya antara 0–1; semakin mendekati 1, semakin besar pengaruhnya. Nilai R^2 dilihat pada kolom *Adjusted R Square* di tabel *Model Summary* SPSS.

3. Uji parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan tabel pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_2 ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima

Hasil dari analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru serta merumuskan model peningkatan yang sesuai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 2. 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 ahun	21	52,5%
	> 50 Tahun	7	17,5%
	Jumlah	40	100%
Pendidikan	SD/Sederajat	-	-
	SLTP	-	-
	SLTA	-	-

	Diploma 3	-	-
	Sarjana	31	77,5%
	Magister	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	4	10%
	2 – 3 Juta	0	-
	3 – 4 Juta	0	-
	4 – 5 Juta	0	-
	> 5 Juta	36	90%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

4.1.1 Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 40 responden guru MAN 2 Grobogan, di bawah ini di sajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang di teliti sebagai berikut:

4.1.1.1 Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 3. 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 3, 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 sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar 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.

4.1.1.2 Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 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 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.

4.1.1.3 Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 5. 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 5 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.

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 6. 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

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 mengungkap persepsi responden secara akurat dalam konteks penelitian ini.

Tabel 7. 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.

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 mengungkap 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 8. 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 $r_{hitung} > 0,329$
10	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 4	0,394	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025

Dari hasil Tabel 8, 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.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. 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

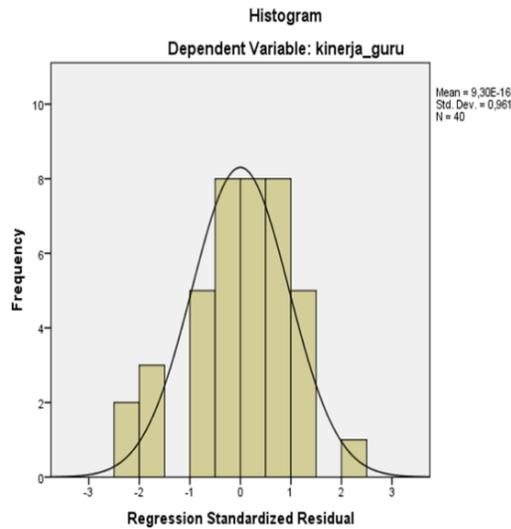
Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 9, 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.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Olah)

Pada gambar histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kiri ataupun ke kanan sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

4.3.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

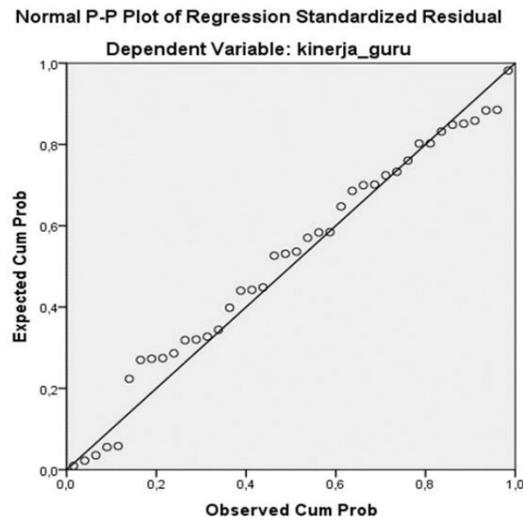
Variabel	Tolerance	Hasil Tolerance	VIF	Hasil VIF
Kepemimpinan	0,967	> 0,1	1,034	< 5
Disiplin Kerja	0,381	> 0,1	2,626	< 5

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang ditampilkan dalam Tabel 10, variabel Kepemimpinan, nilai Tolerance yang diperoleh adalah 0,967, yang lebih besar dari 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.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak (tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas) serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 11. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	(Unstandardized Coefficients)		(Standardized Coefficients)	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			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.

Melihat tabel Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

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

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 11,126 yang berarti jika variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap nol, maka variabel kinerja guru sebesar 11,126.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,012 yang berarti jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,012
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,372 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,372.
- (nilai error) menunjukkan penyimpangan koefisien regresi variabel X . Semakin kecil penyimpangan dalam koefisien regresi, itu berarti semakin berarti kontribusi variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

4.4.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. 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.

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 28,237 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} = 2,87$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dan karyawan MAN 2 Grobogan.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Sosial Science* (SPSS), seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. 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.

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,677 atau 67,7%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru MAN 2 Grobogan sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

4.4.4 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 14. 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.

Guna menentukan H_1 maupun H_2 yang ditolak ataupun diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,028. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan, karena t_{hitung} (2,806) > t_{tabel} (2,028) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan, karena t_{hitung} (3,231) > t_{tabel} (2,028) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

4.4.5 Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient* Beta seperti terlihat dalam tabel 14 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient* Beta paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,477 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai t_{hitung} (2,806) > t_{tabel} (2,028) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh dominan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan. Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel kepemimpinan adalah bersifat adil pada pernyataan kedua yaitu "Pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru" dengan angka penafsiran sebesar 3,65. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah bersifat adil pada pernyataan pertama yaitu "Pimpinan saya selalu memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir" dengan angka penafsiran 4,10.

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. Afifah, Qomariyah, Neneng, Erviana, and Rizki (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat transformasional mampu meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Henirwan, Putri, and Wildanah (2025) menemukan bahwa kepala madrasah yang menerapkan pendekatan partisipatif dan komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sementara itu, Hartini (2017) 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.

4.5.2 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (3,231) > t_{tabel} (2,028)$ dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Grobogan. Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan pada pernyataan kedua yaitu “saya memiliki kemampuan mengajar yang baik” dengan angka penafsiran pernyataan ketiganya sebesar 4,40. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah sanksi hukuman pada pernyataan pertama yaitu “peraturan yang ada sudah sesuai prosedur” dengan angka penafsiran 4,12.

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. Pratiwi and Amijaya (2025) 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 Rahmayani and Hamdana (2022) juga mendukung hal ini, di mana disiplin kerja guru yang baik mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di kelas. Sementara itu, penelitian dari Arifin, Neviyani, and Wijaya (2024) 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. Disiplin kerja guru berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif di sekolah, yang pada akhirnya turut meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Komar, 2020). 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.

4.5.3 Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kinerja Terhadap Guru MAN 2 Grobogan

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 28,237. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Oleh karena itu dikatakan bahwa $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} = 2,87$. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Grobogan.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,912 atau 91,2% yang berarti bahwa variabel independen berupa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru sebesar 91,2% sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya. 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. 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 Purwoko (2018) 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 SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Ia menekankan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan karena saling mendukung dalam membentuk budaya kerja yang sehat. Selanjutnya, Hadiati (2018) 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.

Sementara itu, Fransiska, Harapan, and Tahrun (2020) 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.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala madrasah tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MAN 2 Grobogan, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap peningkatan kinerja guru MAN 2 Grobogan. Namun demikian, ketika dianalisis secara simultan, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat, perannya tetap penting dalam mendukung terciptanya budaya kerja yang disiplin dan kondusif bagi peningkatan kinerja. Disiplin kerja terbukti sebagai faktor dominan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, model peningkatan kinerja guru yang paling relevan untuk diterapkan adalah model integratif yang memadukan kedisiplinan tinggi dengan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan suportif. Model ini tidak hanya efektif dalam konteks manajerial, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai kependidikan di lingkungan madrasah yang menekankan keteladanan, tanggung jawab, dan kolaborasi.

Implikasi dan Studi Lanjutan

Secara teoritis, temuan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru memperkuat literatur yang menempatkan perilaku individual sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja, melampaui pengaruh struktural dari kepemimpinan. Secara praktis, hasil ini memberikan dasar bagi kepala madrasah dan pengambil kebijakan untuk merancang intervensi yang menekankan pembentukan budaya disiplin kerja yang konsisten, disertai pengembangan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penyusunan program pembinaan guru dan strategi peningkatan mutu pembelajaran. Untuk studi selanjutnya, disarankan agar cakupan diperluas pada madrasah di wilayah lain serta menggunakan pendekatan campuran guna menangkap dinamika psikososial yang tidak terjangkau oleh pendekatan kuantitatif murni. Selain itu, penambahan variabel seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, dan penggunaan teknologi pembelajaran dapat memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara lebih komprehensif.

Referensi

- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 158-181. doi:<https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i4.1478>
- Andini, A., Mukayah, A., & Ismail, I. (2025). Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan: Studi SMA YBPK I Surabaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 111-122. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3775>
- Arifin, M. Z., Neviyani, & Wijaya, S. A. (2024). Pengaruh Administrasi Pendidikan dan Kinerja Guru Terhadap Disiplin Belajar di SMK IT Ibnu Katsir Jember. *Dharmas Education Journal (DE Journal)*, 5(2), 849-855. doi:<https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i2.1482>
- Baranti, A., Anwar, S. M., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 379-388. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3390>
- Cahyana, A. G., Dewi, N. D. U., Raka, A. A. G., & Rinitu, L. R. (2023). Pengaruh Disiplin, Mutasi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. *Kajian Ilmiah Hukum*, 2(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.35912/kihan.v2i1.2429>
- Endrawati, A., Fikri, A. W. N., & Wahyu, C. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Martia Bhakti Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1), 165-176. doi:<https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i1.426>
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316. doi:<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.37>
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts se-kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65. doi:<https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Hartini, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 151-159. doi:<https://doi.org/10.17509/jap.v21i2.6688>
- Henirwan, M. A., Putri, N. F., & Wildanah, F. (2025). Partisipasi Guru dalam Pengambilan Keputusan Untuk Pengembangan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 2(1), 329-337.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran (JPPP)*, 3(3), 204-215. doi:<https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Kamil, M. I., Musharianto, A., & Novida, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 216-227.
- Kardani, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 196-206. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4295788>
- Kasmur, R., Riyanto, & Sutanto, A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 15-25. doi:<https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.296>
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117. doi:<https://doi.org/10.36835/attalim.v6i2.362>
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen dan Pariwisata*, 2(1), 89-103. doi:<https://doi.org/10.32659/jmp.v2i1.259>
- Masitha, Suriansyah, A., & Novitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012-6022. doi:<https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1906>

- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 301-320. doi:<https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Palupi, N. W. I. (2024). Menggali Teori dan Efektivitas Gaya Kepemimpinan bagi Generasi Milenial. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(1), 158-166. doi:<https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.747>
- Pandipa, A. K. H. (2020). Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.71127/2722-8185.241>
- Pratiwi, W., & Amijaya, M. (2025). Disiplin Kerja dalam Kinerja Guru di SMP Negeri 14 Palu. *JPS: Journal of Publicness Studies*, 2(2), 217-226. doi:<https://doi.org/10.5281/jps.v2i2.1997>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162. doi:<https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Rabani, M. R. (2023). The Influence of Human Capital and Work Discipline on Employee Performance at Nurtanio University, Bandung. *International Journal Management Science and Business*, 5(1), 57-64. doi:<https://doi.org/10.17509/msb.v5i1.59863>
- Rahmayani, S., & Hamdana. (2022). Pengaruh Disiplin Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran Matematika dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*, 1(2), 71-79. doi:<https://doi.org/10.58917/ijme.v1i2.20>
- Sartini, Chondro, A., Prayitno, H. J., & Chairunissa, I. (2024). Tantangan Kepemimpinan Adaptif dalam Dunia Pendidikan di Era Generasi Milenial. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 98-110. doi:<https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.3047>
- Spada, A., Fiore, M., & Galati, A. (2023). The Impact of Education and Culture on Poverty Reduction: Evidence from Panel Data of European Countries. *Social Indicators Research*, 175(3), 927-940. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-023-03155-0>
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365-374. doi:<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Wahyuni, E., Hidayati, D., & Romanto. (2022). Kesiapan Guru terhadap Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 11238-11247. doi:<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10231>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 97-124. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>