

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH YUPPI SOREANG

Mico Aldiansyah

Universitas Teknologi Digital, Email: micoaldiansyah4@gmail.com

Yopines Ansen

Universitas Teknologi Digital, Email: yopinesansen@yahoo.com

Abstrak

Meskipun pada kenyataannya sudah ada banyak sekali para ahli yang membahas topik penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tentunya penelitian ini akan memiliki beberapa kesamaan seperti variabel, metode, dan bahkan tahun penelitian. Tipe Penelitian_ Studi Empiris sisi perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak dari objek maupun lokasi penelitian yang dipilih. Belum ada penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yang pernah dilakukan di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang. Hal ini dapat tercermin dari semangat dan kesungguhan para guru dalam mengajar sehingga para murid pun cukup antusias dalam mengikuti pembelajaran di sana.

Tujuan_ Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAS Yuppi Soreang” adalah

Desain/Metode_ Dengan menggunakan metode kuantitatif. Subjek dan objek penelitian ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Disiplin kerja Guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang’ adalah kepala sekolah dan seluruh guru, serta staf Madrasah Aliyah Yuppi. Hal ini berarti dalam penelitian ini pengambilan data berasal dari sampel. Berdasarkan hasil koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,444. Ini dapat diartikan bahwa nilai indikator variabel independent (X1) dan (X2) terhadap (Y) dalam model regresi adalah sebesar 44,4 % di mana ini berarti kontribusi pengaruh atau proporsi dari indikator variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja adalah 44,4% terhadap Kinerja Guru, dan sisanya yaitu sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan_ Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi dengan sampel 30 responden. Kedua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi_ Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Madrasah Aliyah Yuppi Soreang dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya dan pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja*

I. Pendahuluan

Kepemimpinan seorang kepala sekolah adalah peran kunci dalam pengelolaan sekolah dan pencapaian siswa. Mereka bertanggung jawab atas pengembangan kurikulum, manajemen staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Untuk menjadi kepala sekolah yang efektif, seseorang biasanya membutuhkan pendidikan dan pengalaman dalam bidang pendidikan, serta kemampuan

komunikasi dan kepemimpinan yang kuat. Data yang relevan untuk memahami konteks kepemimpinan seorang kepala sekolah termasuk jumlah siswa dan staf, tingkat akademik sekolah, anggaran sekolah, dan program pengembangan profesional yang tersedia untuk staf dan siswa. (Reisky, 2024)

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I pasal 1 ayat 1 "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Berdasarkan hal tersebut di atas kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Tetapi permasalahan yang sering timbul sekarang di lapangan adalah banyaknya kepala sekolah yang kurang mampu melakukan pengembangan terhadap sekolah yang dipimpinya hal ini disebabkan karena masih terbatasnya pengetahuan kepala sekolah terhadap kompetensi yang harus dimiliki dalam memimpin sekolah. Untuk itu penulis tertarik melakukan pembahasan tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan sumber daya pendidikan.

Berpijak dari problematika di atas, maka penulis akan lebih spesifik meneliti tentang Pengaruh **Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang**.

II. Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. (Zaharudin, 2021)

Variabel independen juga disebut variabel bebas, di mana variabel ini mempengaruhi dan menjadi sebab adanya perubahan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sekedar untuk melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari. Kepala sekolah juga memerlukan standar kerja. Standar kerja ini bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan. Sehingga terjadi peningkatan mutu secara berkelanjutan. Agar lembaga pendidikan mempunyai bagian dari era globalisasi, perlu adanya indikator gaya kepala kepala sekolah sebagai berikut: (S.Rahmi, 2018, hal. 27)

- a. Tidak menerima kritikan, saran, dan pendapat
- b. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersikap menghukum
- c. Bertindak sebagai penguasa
- d. Pembagian tugas
- e. Keputusan Bersama

- f. Memberikan bimbingan
- g. Partisipasi pemimpin minim
- h. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi
- i. Memberikan kebebasan kepada anggota

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keberhasilan kepala sekolah/madrasah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya terhadap bawahan (guru). Menurut Hersey dan Blanchard dalam (S.Rahmi, 2018, hal. 23) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten para pemimpin yang mereka gunakan ketika mereka bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsi oleh orang-orang itu.

Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Hersey dan Blanchard juga menjelaskan bahwa gaya kepala sekolah/madrasah yang efektif ada empat: (S.Rahmi, 2018, hal. 22)

1. **Gaya kepemimpinan instruktif** adalah salah satu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan instruksi yang detail, mengatur tugas, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan benar dan efisien. gaya instruktif. Tingkat kematangan bawahan rendah. Penerapannya pada bawahan (guru) yang masih baru atau baru bertugas. Ciri-ciri gaya kepemimpinan instruktif, mencakup antara lain:
 - a) Memberi pengarahan secara spesifik tentang apa, bagaimana, dan kapan kegiatan dilakukan;
 - b) Kegiatan lebih banyak diawasi secara ketat;
 - c) Kadar direktif tinggi;
 - d) Kadar suportif rendah;
 - e) Kurang dapat meningkatkan kemampuan pegawai,
 - f) Kemampuan motivasi pegawai rendah.
2. **Gaya konsultatif** adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pemimpin konsultatif menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga meminta masukan dan pendapat dari bawahan sebelum membuat keputusan. Tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang. Penerapannya pada bawahan (guru) yang memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah. Ciri-cirinya mencakup antara lain:
 - a) Kadar direktif rendah;
 - b) Kadar suportif tinggi;
 - c) Komunikasi dilakukan secara timbal balik;
 - d) Masih memberikan pengarahan yang spesifik;
 - e) Pimpinan secara bertahap memberikan tanggung jawab kepada pegawai walaupun bawahan masih dianggap belum mampu.
3. **Gaya partisipatif** adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin secara aktif melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk berkontribusi, berbagi ide, dan mengambil bagian dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin secara aktif melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk berkontribusi, berbagi ide,

dan mengambil bagian dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka. Tingkat kematangan bawahan dari sedang ke tinggi. Penerapannya pada bawahan (guru) yang memiliki kemampuan rendah, namun memiliki kemauan kerja tinggi. Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif ini mencakup antara lain:

- a) Pemimpin melakukan komunikasi dua arah
- b) Secara aktif mendengar dan merespon segenap kesukaran bawahan;
- c) Mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara operasional
- d) Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
- e) Mendorong bawahan untuk berpartisipasi.

4. **Gaya delegatif** adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, mengambil keputusan, dan mengatur waktu dan sumber daya mereka sendiri. Tingkat kematangan bawahan tinggi. Penerapannya bagi bawahan (guru) yang memiliki kemampuan tinggi dan kemauan tinggi. Ciri-cirinya mencakup antara lain:

- a) memberikan pengarahan bila diperlukan saja;
- b) memberikan suport dianggap tidak perlu lagi;
- c) penyerahan tanggung jawab kepada bawahan untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas,
- d) tidak perlu memberi motivasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastro, 2015)

Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh guru karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu sekolah. Dengan adanya disiplin yang diterapkan di suatu sekolah diharapkan semua komponen sekolah (guru, karyawan, dan murid) mampu berperan sesuai dengan tugas-tugasnya. Misalnya guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar harus tercermin dalam tingkah laku dan gaya hidupnya yang sederhana dan sopan dalam mengajar maupun disiplin waktu hadirnya.

A. Berdasarkan Jenisnya

Disiplin bisa pula disimpulkan sebagai bentuk ketaatan seseorang sehingga bisa mengendalikan dirinya untuk mematuhi segala peraturan serta nilai yang telah disepakati bersama. Simak jenis-jenis disiplin dalam kehidupan sehari-hari seperti dilansir kemenkeu.go.id berikut ini.

1) Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan sikap mampu memanfaatkan juga membagi waktu dengan efektif dan efisien. Kamu harus dapat menerapkan disiplin waktu sehingga semua pekerjaan maupun tugas dapat selesai sebaik mungkin. Disiplin waktu ini meliputi sikap disiplin dalam beribadah, disiplin belajar, mengerjakan tugas, hingga bekerja.

2) Disiplin Bersikap

Disiplin dalam bersikap pun harus kamu terapkan sehingga lambat laun menjadi kebiasaan yang baik sebagai bekal kesuksesanmu. Disiplin bersikap contohnya, mampu mengendalikan amarah, tidak terburu-buru dalam bertindak, bijaksana ketika mengambil keputusan, hingga tidak melakukan perundungan yang merugikan diri sendiri serta orang lain.

3) Disiplin Menaati Peraturan

Peraturan dibuat untuk ditaati bersama sehingga semua berjalan dengan baik. Orang sering melanggar peraturan dengan berbagai alasan. Apapun itu, aturan yang telah dibuat tetap tidak boleh dilanggar.

Pelanggaran yang sering terjadi di lingkungan antara lain menerobos palang pintu kereta api yang telah

tertutup, mengabaikan lampu merah, hingga pelajar yang hadir terlambat atau tak menggunakan seragam sesuai aturan sekolah.

4) Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu memungkinkan seorang mampu mengambil tindakan atau kesimpulan yang baik sesuai dengan aturan maupun kode etik. Dengan demikian kebenaran berdasarkan ilmu pengetahuan dapat terwujud. Sebagai contoh, jika seorang ahli nuklir tidak mempunyai disiplin ilmu maka kecerdasan serta keahliannya bisa dipakai untuk menghancurkan negara. Bukan dimanfaatkan bagi kepentingan umat manusia.

5) Disiplin Pribadi

Disiplin pribadi merupakan komitmen diri sendiri untuk melakukan perilaku disiplin dalam segala hal. Bersikap disiplin memang seharusnya dimulai dari pribadi masing-masing dan tindakan paling sederhana. Dengan begini, bersikap disiplin pun tidak akan menjadi beban untuk melakukan tindakan yang lebih besar.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Madjid A. , 2016)

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Sunarsi, 2020, hal. 11).

A. Dimensi Kinerja Guru

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui penilaian kinerja guru. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni, dkk. 2022).

Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Salah satu bentuk peningkatan profesionalisme guru adalah kinerja guru, yang diukur dengan mekanisme penilaian kinerja guru. Hartanto dan Purwanto (2019) menjelaskan bahwa tugas utama guru mencakup: 1) perencanaan, 2) pelaksanaan, dan 3) penilaian pembelajaran.

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru. Pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kinerjanya masing-masing.

III. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang” adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan dalam jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Subjek dan objek penelitian ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Disiplin kerja Guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang’ adalah kepala sekolah dan seluruh guru, serta staf Madrasah Aliyah Yuppi. Hal ini berarti dalam penelitian ini pengambilan data berasal dari sampel.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas: Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Di mana kinerja Guru sebagai tolak ukur dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja Guru.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja menggunakan SPSS versi 26 terhadap 30 responden dengan 5 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, 5 pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 5 pertanyaan untuk Kinerja menghasilkan output sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GAYA KEPEMIMPIN AN	DISIPLIN KERJA	KINERJA
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10.07	12.13	14.47
	Std. Deviation	1.837	2.193	2.432
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.187	.169
	Positive	.136	.123	.109
	Negative	-.128	-.187	-.169
Test Statistic		.136	.187	.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 ^c	.009 ^c	.028 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Sminorv

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut, di mana nilai signifikansi (sig) sebesar (0,169>0.05) maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	.633	1.579
	DISIPLIN KERJA	.633	1.579

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 4. 5 Hasil Uji Multiklinertas

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada model regresi menunjukkan bahwa data atau model terbebas dari multikolinieritas yang artinya nilai dari ke lima indikator VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan, antar variabel independent pada model regresi tidak saling berkolerasi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.034	1.159		1.755	.091
	GAYA KEPEMIMPINAN	.070	.127	.131	.553	.585
	DISIPLIN KERJA	-.104	.107	-.231	-.973	.339

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisits

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji heterokedisitas dengan metode Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja ($0,339 > 0,05$) dan variabel Gaya Kepemimpinan ($0,585 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi berganda terbebas dari heterokedasitas atau tidak terdapat satupun variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	2.251		1.495	.147
	Gaya Kepemimpinan	.488	.204	.369	2.388	.024
	Disiplin Kerja	.498	.172	.447	2.892	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. 7 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (Nilai a) sebesar 3,365 dan untuk Gaya Kepemimpinan (Nilai β) sebesar 0,488 sementara untuk Disiplin Kerja (Nilai β) sebesar sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 3,365 + 0,488X_1 + 0,498X_2 + \epsilon$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta kinerja guru (Y) sebesar 3,365 yang menyatakan jika variabel X_1 X_2 sama dengan nol yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka kinerja guru adalah sebesar 33,65%
- Koefisien X_1 sebesar 0,488 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 sebesar 1% maka kinerja guru meningkat sebesar 0,488 (48,8%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 sebesar 1% maka kinerja guru menurun sebesar 0,488 (48,8%)
- Koefisien X_2 sebesar berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 sebesar 1% maka kinerja guru meningkat sebesar 0,498 (49,8%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1% maka kinerja guru akan menurun sebesar 0,498 (48,9%)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliya Yuppi Soreang.

Analisis Koefisien Korelasi

Adapun keeratan hubungan antar variabel dapat diketahui melalui pedoman derajat hubungan yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam Gunawan (2018), yaitu:

1. 0,000,20 : Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
2. 0,20 - < 0,40 : Hubungan yang kecil (tidak erat)
3. 0,40 - < 0,70 : Hubungan yang cukup erat
4. 0,70 - < 0,90 : Hubungan yang erat (reliabel)
5. 0,90 - < 1,00 : Hubungan yang yang sempurna (sangat reliabel)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.694 ^a	.482	.444	1.824	.482	12.576	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Gambar 4. 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui nilai signifikansi F change bernilai 0,000 di mana sig. F change < 0,05 maka dapat disimpulkan antara indikator variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berhubungan dengan variabel Kinerja Guru secara simultan. Nilai korelasi indikator variabel independent (X_1) dan (X_2) terhadap variabel depeden (Y) memiliki derajat hubungan dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,694 (di mana jika nilai Pearson Correlation 0,40 - < 0,70 korelasi adalah cukup erat), ini berarti semakin tinggi Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja semakin tinggi pula Kinerja guru

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.444	1.824

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Gambar 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, didapatkan hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,444. Ini dapat diartikan bahwa nilai indikator variabel independent (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) dalam model regresi adalah sebesar 44,4 % di mana ini berarti kontribusi pengaruh atau proporsi dari indikator variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja adalah 44,4% terhadap Kinerja Guru, dan sisanya yaitu sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.678	2.178		3.066	.005
	Gaya Kepemimpinan	.750	.206	.567	3.646	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. 10 Hasil Uji T (Gaya Kepemimpinan)

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.646 > \text{nilai t tabel } 2,052$. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.235	2.057		3.031	.005
	Disiplin Kerja	.681	.167	.611	4.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. 11 Hasil Uji T (Disiplin Kerja)

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.081 >$ nilai t tabel $2,052$. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara signifikan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.676	2	41.838	12.576	.000 ^b
	Residual	89.824	27	3.327		
	Total	173.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Gambar 4. 12 Hasil Uji F

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Dari hasil data output diketahui F hitung = $12,576$ sementara F tabel ($D_k = n - k - 1$ dengan df (jumlah variabel - 1 = 2) = $3,08$ (t hitung > t tabel) sementara nilai signifikansi yang didapat adalah $0,00$ ($sig < 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil kuesioner yang diserbarkan oleh penulis kepada staf dan guru di Madrasah Aliyah Soreang setelah dilakukan pengujian analisis deskriptif.

Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 1 Distribusi Jawaban Responden X1

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
Sangat Baik (SB)	4	18	15.0	72
Cukup Baik (CB)	3	49	40.8	147

Kurang Baik (KB)	2	51	42.5	102
Sangat Tidak Baik (STB)	1	2	1.7	2
Total		120	100	323

Sumber : Hasil data olahan penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sangat baik 15,0%, cukup baik 40,8%, kurang baik 42,5% dan sangat tidak baik 1,7%.

Gambaran umum Disiplin Kerja

Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden X2

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
Sangat Baik (SB)	4	37	30.8	148
Cukup Baik (CB)	3	53	44.2	159
Kurang Baik (KB)	2	26	21.7	52
Sangat Tidak Baik (STB)	1	4	3.3	4
Total		120	100	363

Sumber : Hasil data olahan penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) adalah sangat baik 30,8%, cukup baik 44,2%, kurang baik 21,7% dan sangat tidak baik 3,3%.

Gambaran Kinerja Guru

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	(%)	Total Skor
Sangat Baik (SB)	4	32	21.3	128
Cukup Baik (CB)	3	71	47.3	213
Kurang Baik (KB)	2	46	30.7	92
Sangat Tidak Baik (STB)	1	1	0.7	1
Total		150	100	434

Sumber : Hasil data olahan penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sangat baik 21,3%, cukup baik 47,3%, kurang baik 30,7% dan sangat tidak baik 0,7%.

Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,488 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja guru meningkat sebesar 48,8% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja guru menurun sebesar 48,8%

Berdasarkan tabel uji regresi berganda diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,498 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau setiap terjadi peningkatan variabel X2

sebesar 1% maka kinerja guru meningkat sebesar 49,8% atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja guru akan menurun sebesar 48,9%.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,444. Ini dapat diartikan bahwa nilai indikator variabel independent (X1) dan (X2) terhadap (Y) dalam model regresi adalah sebesar 44,4 % di mana ini berarti kontribusi pengaruh atau proporsi dari indikator variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja adalah 44,4% terhadap Kinerja Guru, dan sisanya yaitu sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi dengan sampel 30 responden. Kedua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi Soreang. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah mampu meningkatkan kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi.
2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang selalu diterapkan oleh para guru dan staf pada Madrasah Aliyah Yuppi telah meningkatkan kinerja mereka sendiri.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Yuppi. Hal ini membuktikan bahwa antara Kepala Madrasah dan Guru saling bekerja sama untuk menghasilkan kinerja Guru yang bagus.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang:

1. Kepala sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan cara lebih melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan yang lebih besar kepada mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesional dan pembinaan yang rutin.
2. Guru-guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang perlu diberikan motivasi dan dorongan untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian reward dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya.
3. Madrasah Aliyah Yuppi Soreang disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru-gurunya. Program ini dapat fokus pada peningkatan keterampilan mengajar, penggunaan teknologi pendidikan, dan pengembangan kepemimpinan.
4. Melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala dan memberikan feedback yang konstruktif adalah penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dan tim pengelola madrasah perlu menyusun sistem evaluasi yang objektif dan transparan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Madrasah Aliyah Yuppi Soreang dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya dan pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Daftar Pustaka

- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru melalui: Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Madjid, a. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetisi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Reisky, B. (2024, April 8). *Balai Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Riau*. Diambil kembali dari bpmpriau.kemdikbud.go.id: <https://bpmpriau.kemdikbud.go.id/2014/01/25/peran-kepala-sekolah-dalam-peningkatan-sumber-daya-pendidikan/>
- S.Rahmi. (2018). *Kepala Sekolah & Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Ramiry anggota IKAPI.
- Sastro, H. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zaharudin, d. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: Nasya Expanding Management .