



PENGARUH MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Ergawati Erga, Suparta Rasyid, M. Danil*

Fakultas Ilmu Pendidikan, University Almuslim, Indonesia

Correspondence: E-mail: erga.wati1234@gmail.com

ABSTRACTS

The aim of the research is to determine the significant influence between school principal management and work discipline on teacher performance. The research method used was descriptive quantitative with 33 samples, then data analysis was carried out using the SPSS software analysis tool version 25. The research results showed that from two independent variables and one dependent variable, there was a very significant influence on the dependent variable. The results of the data that have been analyzed for the 3 variables of this research show that there is a significant influence between the principal's management on teacher performance, and the influence of teacher discipline has a significant influence on teacher performance. So it can be concluded that teacher performance is greatly influenced by the principal's management and teacher performance.

Keyword: Teacher Work Discipline, Teacher Performance, Principal Management.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 18 Jan 2022

First Revised 23 Feb 2022

Accepted 19 Nov 2022

First Available Online 05 Sept 2023

Publication Date 01 Oct 2023

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha untuk menambah dan memperluas pengetahuan dan juga berkaitan dengan pembentukan perilaku, nilai dan sikap. Guru merupakan bagian penting dari pendidikan dan menentukan kualitas pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran, pendampingan, mendidik, penilaian dan penilaian pada semua jenjang pendidikan formal mulai dari usia dini, jalur Pendidikan Formal, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Berdasarkan Undang-Undang ini menunjukkan bahwa pendidikan adalah kunci utama bagi sebuah Negara khususnya Negara Indonesia untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dapat bersaing dengan Negara lain di era globalisasi ini maka tidak terlepas dari peran seorang guru.

Guru yang merupakan komponen paling berpengaruh dalam proses pendidikan, memiliki tugas yaitu mencerdaskan bangsa dengan mentransfer ilmu dan nilai-nilai serta membimbing para siswa untuk dapat mencapai potensi terbaik dari dirinya ([Racmawati dan Yasin, 2021](#)). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 dijelaskan bahwa tugas utama profesi guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Sehingga tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru yang secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Maka dari itu, kinerja guru menentukan kualitas pembelajaran yang dapat mempengaruhi kualitas output pendidikan. Untuk menghasilkan kinerja guru tidak terlepas daripada manajemen kepala sekolah, dan disiplin guru.

Merujuk kepada [Sari et al. \(2015\)](#) dan [Harahap dan Tirtayasa \(2020\)](#) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga sangat erat kaitannya dengan integritas seseorang ([Pala'langan, 2021](#)). Ketika disiplin sudah dimiliki maka kinerja guru berdampak secara otomatis.

Pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator ([Erni et al., 2022](#); [Silalahi et al., 2022](#)). Kinerja dari seorang guru tentunya akan mempengaruhi bagaimana kualitas kompetensi yang didapatkan oleh peserta didik ([Muizzudin, 2019](#); [Kartika dan Ambara, 2021](#)). Kinerja guru agar maksimal juga tidak terlepas dari pada fungsi supervisi kepala sekolah dalam hal menggali, memfasilitasi, meningkatkan, dan membimbing kompetensi guru ([Rasyid et al., 2021](#)). Dalam hal peningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam hal manajemen.

Manajemen kepala sekolah kepala sekolah merupakan kemampuan yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh kepala sekolah agar visi dan misi sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien ([Santika, 2017](#); [Fadhli, 2016](#)). Manajemen merupakan fungsi dari pada ilmu administrasi Pendidikan, karena administrasi Pendidikan menciptakan seorang pemimpin yang selanjutnya kepemimpinan tersebut dibekali dengan dengan ilmu manajemen untuk

menjalankan fungsinya sebagai manager di instansi mereka memimpin (Aisyah dan Takdir, 2017). Di dalam manajemen seorang kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen (Huliatunisa et al., 2022). Dengan demikian fungsingnya sebagai pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan penuh integritas (Rasyid et al., 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada SMP Islam Zainattul Ulum yang terletak di Desa Ujong Tanjong Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat, sekolah ini memiliki akreditasi B dan sekolah ini memiliki keunggulan di bidang keagamaan seperti Penguasaan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Kitab Kuning dan tahfidh Qur'an. Namun, pada kenyataannya peneliti masih menemukan beberapa guru yang belum maksimal dalam melaksanakan profesinya sebagai guru seperti datang terlambat ke sekolah maupun mengulur waktu untuk masuk ke kelas, selain itu masih terdapat guru yang tingkat profesionalitasnya rendah sehingga kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai materi pembelajaran, memilih dan menggunakan strategi, metode maupun pendekatan pembelajaran yang kurang variatif serta masih kurang mampu dalam memotivasi peserta didik untuk dapat berperan aktif dalam kegiatan pembelajaran.

Melihat permasalahan-permasalahan tersebut, maka akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan yaitu menghasilkan serta meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas melalui pendidikan. Maka dari itu, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja guru sebagai bahan pembelajaran bagi guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis "apakah manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?, dan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?". Berdasarkan hipotesis tersebut peneliti menyakini akan melahirkan solusi-solusi yang terbaru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah proses pencarian informasi yang menggunakan informasi berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif merupakan uji teori objektif dengan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Sekolah yang diteliti adalah SMP Islam Zainattul Ulum yang terletak di Desa Ujong Tanjong Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Islam Zainatul Ulum kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat, yang beralamat di di Gampong Ujong Tanjong Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2023-2024 yaitu antara bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Islam Zainatul Ulum yang berlokasi di di Gampong Ujong Tanjong Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat sebanyak 33 orang yang dijabarkan pada **Tabel 1** berikut.

Tabel 1. Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	27%
	Perempuan	24	73%
	TOTAL	33	100%

Dari sampel pada **Tabel 1** tersebut maka ditemukan hasil penelitian dalam bentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software fasilitas *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

a) Ujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan bevariate pearson.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Manajemen kepala Sekolah	MNJM1	0,9547	0,514	Valid
	MNJM2	0,7982	0,514	Valid
	MNJM3	0,659	0,514	Valid
	MNJM4	0,9547	0,514	Valid
Disiplin kerja	DSPL1	0,9681	0,514	Valid
	DSPL2	0,9681	0,514	Valid
	DSPL3	0,5825	0,514	Valid
	DSPL4	0,8518	0,514	Valid
	DSPL5	0,9681	0,514	Valid
Kinerja Guru	KNJ1	0,8612	0,514	Valid
	KNJ2	0,5868	0,514	Valid
	KNJ3	0,8539	0,514	Valid
	KNJ4	0,5517	0,514	Valid
	KNJ5	0,7245	0,514	Valid

Berdasarkan **Tabel 2** di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Maka data yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpa > 0,60. Uji realibilitas dari data penelitian dirangkum dalam **Tabel 3** berikut.

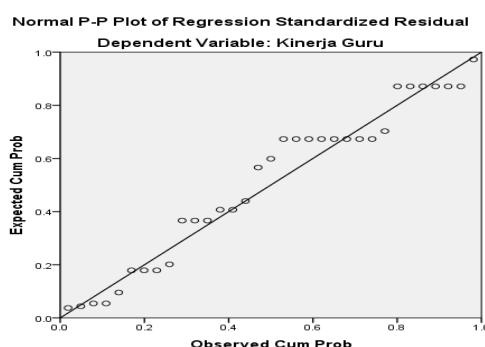
Tabel 3. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Manajemen Kepala Sekolah	0,855	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja	0,916	0,6	Reliebel
Kinerja Guru	0,744	0,6	Reliebel

Berdasarkan **Tabel 3** di atas menunjukkan bahwa nilai cronbah's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliebel. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas di atas maka selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi klasik, h_a ini dilakukan untuk memastikan bahwa data dan hasil data yang dimiliki berjalan dengan normal. Adapun pada tahapan ini peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji hetero skedastisitas. Adapun uji tersebut dapat dilihat di bawah ini.

(i) Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. **Gambar 1** menunjukkan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.



Gambar 1. Uji Normalitas (Hasil pengolahan SPSS)

(ii) Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Jika VIF di bawah atau < 10 dan *tolerance value* di atas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dari data penelitian dirangkum dalam **Tabel 4** berikut.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.794	4.660		1.029	.312		
	Manajemen kepala sekolah	-.129	.448	-.078	-.288	.775	.280	3.571
	Disiplin kerja	.845	.333	.686	2.539	.017	.280	3.571

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil **Tabel 4** menunjukkan bahwa baik manajemen kepala sekolah, disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

(iii) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dari data penelitian dirangkum dalam **Tabel 5** berikut.

Tabel 5. uji hesterodekastisitas coefficients
Dependent Variable: RES2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.306	2.371		.551	.586
1 Manajemen Kepala sekolah	-.410	.228	-.585	-1.798	.082
Disiplin Kerja	.324	.169	.622	1.912	.066

Berdasarkan **Tabel 5** menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja guru memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya untuk uji yang terakhir maka peneliti akan melakukan uji hipotesis. Dalam uji hipotesis ini peneliti melakukan berbagai uji, diantara uji yang dilakukan adalah uji T yaitu untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variable bebas dengan variable terikat. Selanjutnya akan dilakukan uji F, dan uji koefisien detrminan (R^2). Adapun ketiga uji tersebut dapat dilihat di bawah ini.

(i) Uji T

Uji Hipotesis pertama untuk melihat pengaruh variabel manajemen kepala sekolah (X_1) terhadap vareiable kinerja guru (Y). Hasil uji t dari (X_1) terhadap vareiable (Y) dirangkum dalam **Tabel 6** berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.489	5.000		1.298	.204
1 Manajemen Kepala sekolah	.836	.257	.504	3.253	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji t (parsial) pada **Tabel 6** menunjukkan bahwa nilai signitifikan Pengaruh manajemen Kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.003 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.253 > t_{table} 2.042$ artinya terdapat pengaruh manajemen Kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya uji hipotesis kedua untuk melihat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y), seperti **Tabel 7** berikut.

Tabel 7. Uji Variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.256	4.204		1.012	.319
1 Disiplin Kerja	.764	.174	.620	4.401	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji t (parsial) pada **Tabel 7** menunjukkan bahwa nilai signitifikan Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.401 > t_{table} 2.042$ artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja(X_2) terhadap kinerja guru secara signifikan

(ii) Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel manajemen kepala sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja guru. Hasil uji F dari data penelitian dirangkum dalam **Tabel 8** berikut.

Tabel 8. Uji Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.384	2	20.192	9.441	.001 ^b
Residual	64.162	30	2.139		
Total	104.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant),Manajemen Kepala sekolah, Disiplin Kerja

Dari hasil uji F (simultan) pada **Tabel 8** menunjukkan bahwa nilai signifikan Pengaruh manajemen kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.01 < 0.05$ dan nilai $f_{hitung} 9.441 > f_{tabel} 3.30$, artinya terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru secara signifikan.

(iii) Uji koefisien detrminan (R²)

Hasil uji koefisien detrminan (R²) dari data penelitian dirangkum dalam **Tabel 9** berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.386	.345	1.462

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Manajemen kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari **Tabel 9**, koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai R square sebesar 0,386 (38,6%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan Manajemen Kepala Sekolah (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 38,6% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 62,4%.

3.2 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, yang telah diuraikan oleh peneliti, maka pada bahagian ini peneliti akan membahasnya sesuai dengan hasil penelitian. Adapun yang akan peneliti bahas yaitu; 1) pengaruh manajemen Kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru; 3) Pengaruh Manajemen kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Adapun pembahasan secara rinci dapat dilihat berikut ini.

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat, menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Islam Zainatul Ulum di Kabupaten Aceh Barat yang diambil sampel berjumlah 33 orang melalui kuisioner yang terdiri dari 5 item pernyataan untuk kinerja guru dan 4 item pernyataan untuk manajemen kepala sekolah menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Zainatul Ulum di Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel manajemen kepala sekolah (X₁) adalah sebesar 0.002 yang artinya < probabilitas 0.05 atau 0.002 < 0.05 yang berarti bahwa Ha₁ diterima dan H0₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Islam Zainatul Ulum di Kabupaten Aceh Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat, menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat yang diambil sampel berjumlah 33 orang melalui kuisioner yang terdiri dari 5 item pernyataan untuk kinerja guru dan 5 item pernyataan untuk disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja (X₂) adalah sebesar 0.010 yang artinya < probabilitas 0.05 atau 0.010 < 0.05 yang berarti bahwa Ha₂ diterima dan H0₂ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat.

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan disiplin Kerja Si Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat, menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat yang diambil sampel berjumlah 33 orang dari 1 (satu) Sekolah Menengah Pertama melalui angket menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Zainatul Ulum Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 8,518. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai F_{tabel} yaitu 2,65. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $8,518 > 2,65$ yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh manajemen kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 38,6% dan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dapat peneliti sampaikan bahwa berdasarkan hasil temuan yang terdapat dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh Pengaruh manajemen Kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.003 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3.253 > t_{\text{table}} 2.042$ artinya terdapat pengaruh manajemen Kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya terdapat Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 4.401 > t_{\text{table}} 2.042$ artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru secara signifikan dan terdapat manajemen kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.01 < 0.05$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 9.441 > f_{\text{tabel}} 3.30$ artinya terdapat Pengaruh manajemen kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru secara signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Takdir, S. (2017). Implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 2(2), 119-132.
- Effendi, D., Syafrin, N., & Syafri, U. A. (2018). Implementasi pendidikan karakter berbasis Tahfidz Al-Qur'an. *Prosiding Bimbingan Konseling*, 1, 40-46.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71-81.
- Fadhli, M. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menciptakan sekolah efektif. *Jurnal Tarbiyah*, 23(1), 23-44.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Huliatunisa, Y., Suhardan, D., Permana, J., Nurdin, D., Yohamintin, Y., Rasyid, S., & Sabban, I. (2022). Lecturer strategy in assignment management as the implementation of

- academic service quality in the COVID-19 period. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1-21.
- Kartika, N. K., & Ambara, D. P. (2021). Kompetensi kepribadian dan motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 9(3), 381-390.
- Muizzuddin, M. (2019). Pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. *Jurnal kependidikan*, 7(1), 127-140.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231.
- Rachmawati, T. S., & Yasin, H. (2021). Pengaruh profesionalisme guru terhadap kecerdasan emosional (EQ) siswa. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 40-59.
- Rasyid, S., Nurdin, D., Suryana, A., Samsudin, A., & Aminudin, A. H. (2022). Can the Tahfidzul-Qur'an education system (T-QES) create leadership with integrity? NVivo 12 analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 1925-1942.
- Rasyid, S., Suhardan, D., & Huliatusunisa, Y. (2021). Islamic boarding school supervision to creating smart students. *International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM)*, 4, 251-25.
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala sekolah dalam konsep kepemimpinan pendidikan: Suatu kajian teoritis. *Widya Accarya*, 7(1), 143-153.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 12(1), 87-96.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The involvement locus of control, servant leadership, and innovative work behavior to improve teacher performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751-763.