

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI SMP NEGERI 5 PONOROGO**

TESIS



Disusun Oleh:

SISKA LESTARI

NIM. 502230008

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI SMP NEGERI 5 PONOROGO**

TESIS

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Pascasarjana
Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

SISKA LESTARI

NIM. 502230008

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI SMP NEGERI 5 PONOROGO**

ABSTRAK

Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan profesionalisme. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti (1) Masih ada guru yang tidak menyusun modul ajar secara mendalam dan terperinci, (2) Masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran monoton dan kurang beragam, (3) Masih ada guru yang hanya fokus pada penilaian kognitif, dan 4) masih ada guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan atau seminar.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo, (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo, (3) Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo, (4) Menganalisis pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo, (5) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo, (6) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo, (7) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex Post Facto*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 45 responden yang merupakan guru SMP Negeri 5 Ponorogo. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para guru. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,042, (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,970, (3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,001, (4) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,018, (5) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,013, (6) Secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,2168, (7) dan secara tidak langsung lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,0002387.

**THE EFFECT OF PRINCIPAL'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE
THROUGH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE
AT SMP NEGERI 5 PONOROGO**

ABSTRACT

Teachers are the main component in organizing quality education. Teacher performance greatly determines the success of the learning process in schools, including planning, implementation, assessment, and professional development. However, various problems are still found, such as (1) There are still teachers who do not compile teaching modules in depth and detail, (2) There are still teachers who use monotonous and less diverse learning methods, (3) There are still teachers who only focus on cognitive assessment, and 4) there are still teachers who do not participate in self-development activities such as training or seminars.

This study aims to (1) Analyze the influence of the principal's transformational leadership on work discipline at SMPN 5 Ponorogo, (2) Analyze the influence of the work environment on work discipline at SMPN 5 Ponorogo, (3) Analyze the influence between the principal's transformational leadership on teacher performance at SMPN 5 Ponorogo, (4) Analyze the influence between the environment on teacher performance at SMPN 5 Ponorogo, (5) Analyze the influence of work discipline on teacher performance at SMPN 5 Ponorogo, (6) Analyze the influence of the principal's transformational leadership on teacher performance through work discipline as an intervening variable at SMPN 5 Ponorogo, (7) Analyze the influence of the work environment on teacher performance through work discipline as an intervening variable at SMPN 5 Ponorogo.

This study uses a quantitative approach with the ex Post Facto type. In this study, a saturated sample technique was used with 45 respondents who were teachers of SMP Negeri 5 Ponorogo. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to teachers. Data analysis was carried out using a path analysis model to determine the direct and indirect relationships between the variables studied. The results of the study showed that (1) The principal's transformational leadership had a significant effect on work discipline of 0.042, (2) The work environment had a significant effect on work discipline of 0.970, (3) The principal's transformational leadership had a significant effect on teacher performance of 0.001, (4) The work environment had a significant effect on teacher performance of 0.018, (5) Work discipline had a significant effect on teacher performance of 0.013, (6) Indirectly, the principal's transformational leadership was able to influence teacher performance through work discipline of 0.2168, (7) and indirectly the work environment was able to influence teacher performance through work discipline of 0.0002387.

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

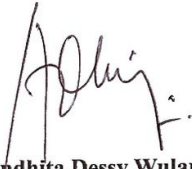
Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Siska Lestari, NIM 502230008 dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* di SMP Negeri 5 Ponorogo", maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 11 April 2025

Pembimbing I,


Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd.
NIP 198204072009011011

Pembimbing II,


Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.
NIP 198312192009122003

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Lestari

NIM : 502230008

Fakultas : Program Pascasarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Interventing* di SMP Negeri 5 Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 19 November 2025

Penulis,



(Siska Lestari)

PERNYATAAN KEASLIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

Jl. Pramuka 156 Ponorogo 6347 Telp. (0352) 481277

Website : www.iainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Lestari

NIM : 502230008

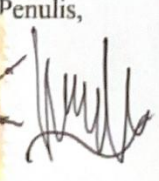
Fakultas : Program Pascasarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Interventing* di SMP Negeri 5 Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 19 November 2025 .

Penulis,

Siska Lestari

PENGESAHAN DEWAN PENGUJI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi Unggul sesuai SK BAN-PT Nomor : 1975/SK/BAN-PT/AK/PT/X/2024
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Siska Lestari, NIM 502230008, Program Magister Program Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* di SMP Negeri 5 Ponorogo" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Rabu, tanggal 23 April 2025 dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag. Ketua Sidang		6 Mei 2025
2	Prof. Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd. Penguji Utama		6/5 2025
3	Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd. Penguji/Pembimbing 1		6/5 2025
4	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. Sekretaris/Pembimbing 2		6/5 2025



Ponorogo, 5 Mei 2025
Direktur Pascasarjana,

Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 197308011998310001

IAIN
PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen utama yang sangat menentukan terjadinya proses pendidikan yang berkualitas. Dalam prakteknya peran guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan terlihat dari aktivitas kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu guru harus berperan aktif untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan dan pengembangan potensi siswa secara optimal.

Menurut pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹ Pelaksanaan tugas tersebut secara efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja seorang guru merupakan keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini penting karena guru memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran, membentuk karakter siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah.² Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh kepada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fery Refmil Hutasoit menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, mengingat kepala sekolah merupakan pengambil kebijakan dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, melalui kepemimpinan yang efektif, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara

¹ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

² Amiruddin, et al, *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru* (Palu: Magama (Anggota IKAPI), 2023), 12.

optimal guna mendorong terciptanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam proses pendidikan.³

Untuk mencapai kinerja yang optimal, idealnya kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah mencakup kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam penilaian pembelajaran, dan kinerja guru dalam pengembangan profesionalisme.⁴ Terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul dalam kinerja guru, diantaranya: 1) Masih ada guru yang tidak menyusun Modul Ajar secara mendalam dan terperinci sehingga tidak memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan pembelajaran. 2) Masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran monoton dan kurang beragam seperti metode ceramah saja. 3) Masih ada guru yang fokus pada penilaian kognitif saja, sementara aspek afektif dan psikomotorik kurang diperhatikan. 4) Masih ada guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan atau seminar.⁵

Oleh karena itu, dalam kegiatan pendidikan di sekolah, penting bagi peran guru untuk mendapat perhatian serius agar kondisi dan kualitas kinerjanya dapat dipahami, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya. Dengan demikian, kebijakan yang tepat dapat diambil untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru sesuai dengan tuntutan perubahan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.⁶

Salah satu aspek utama yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya adalah sosok pemimpin yaitu kepala sekolah. Dalam

³ Fery Refmil Hutasoit, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kecamatan Siborongborong T . A 2024 / 2025 Agar Dapat Memberikan Masukan Secara Tatap Muka Sehingga Tidak Menyinggung Perasaan" 2, no. 4 (2025): 157, <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/khirani.v2i4.1357>.

⁴ Hafidulloh, et al, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021), 58.

⁵ Khomal Baharudin, *Wawancara; Kinerja Guru*, Januari 2024.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 189- 193.

pelaksanaannya kepala sekolah memiliki berbagai gaya kepemimpinan. Salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional. Dalam studi kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin.⁷

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran pengikutnya dengan menunjukkan kesadaran melalui penekanan pada nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan, dan kesetaraan.⁸ Indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah diantaranya adalah pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmonisasikan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, mampu menghadapi situasi yang rumit, *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).⁹

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu lembaga.¹⁰ Indikator lingkungan kerja diantaranya bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, tersedianya tempat ibadah keagamaan, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan bawahan.¹¹

⁷ Hafidulloh, et al, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021), 2.

⁸ Mudatsir Mudatsir, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *Educational Journal of Islamic Management* 1, no. 2 (2021): 55, <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>.

⁹ Tumiran, et al, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Banjar: Ruang Karya Bersama, 2022), 10.

¹⁰ Johanis Souisa et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang," *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 3, no. 3 (2023): 700, <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>.

¹¹ Ita Rahmawati, et al, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 7.

Selain kedua faktor tersebut, yang juga berpengaruh untuk tercapainya kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja inilah yang akan menjadi variabel yang menghubungkan antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja guru). Oleh karena itu disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja.

Dalam penerapannya, disiplin kerja lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam lembaga. Dalam hal ini, kedisiplinan sangat penting karena akan ditaati oleh seluruh anggota dan berharap pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja.¹² Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan, faktor sanksi hukuman, faktor loyalitas, dan faktor budaya organisasi.¹³

Dalam disiplin kerja terdapat indikator diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, dimensi ketaatan waktu, dan dimensi tanggungjawab kerja.¹⁴

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung penerapan disiplin kerja yang baik di kalangan guru.¹⁵ Ketiga elemen ini saling mendukung dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Dengan kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi dan arahan yang jelas, lingkungan yang kondusif, dan disiplin kerja terjaga, guru

¹² Supriadi, *Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja* (Gowa: CV. Ruang Tentor, 2024), 43.

¹³ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Yogyakarta: Zanaf Publishing, 2018), 20-21.

¹⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 194-198.

akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Juli Sastra Sitanggang *et al.*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Kinerja guru memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Tidak hanya sebatas keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup partisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah, pengembangan profesional, serta interaksi yang baik dengan siswa dan orang tua. Guru dengan kinerja yang optimal cenderung menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian akademik siswa.¹⁶

Riset yang dilakukan oleh Eti *et al.*, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung maka akan dapat mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para guru akan mampu mempengaruhi para guru untuk lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru.¹⁷

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* di SMP Negeri 5 Ponorogo”**.

¹⁶ J S Sitanggang *et al.*, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru-Guru SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten *dan Ilmu Sosial* 1, no. 4 (2023), <https://journal.aripi.or.id/index.php/Sadewa/article/view/260>.

¹⁷ Eti, *et al.*, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan,” *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business* 1, no. 1 (2022): 60, <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih ada guru yang tidak menyusun Modul Ajar secara mendalam dan terperinci sehingga tidak memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Masih ada guru yang menggunakan metode pembelajaran monoton dan kurang beragam seperti metode ceramah saja.
3. Masih ada guru yang fokus pada penilaian kognitif saja, sementara aspek afektif dan psikomotorik kurang diperhatikan.
4. Masih ada guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan atau seminar.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan lebih fokus dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan membahas mengenai variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo?
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo?
6. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

- a. Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa menjadi dasar untuk menyusun strategi pengembangan sekolah yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- b. Kepala sekolah

Penelitian ini dapat membantu kepala sekolah memahami sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkannya berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah dapat menggunakan hasil

penelitian ini untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan demi mencapai hasil pendidikan yang lebih optimal.

c. Siswa

Dari penelitian ini siswa memperoleh dampak positif dari peningkatan kinerja guru, karena guru yang lebih disiplin dan berkinerja baik akan memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.

d. Guru

Penelitian ini dapat membantu guru memahami pentingnya disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru akan lebih termotivasi dan memiliki panduan untuk mengoptimalkan peran mereka di lingkungan kerja yang mendukung.

2. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori kepemimpinan transformasional dan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.¹⁸ Menurut Simamora dalam buku Jamalludin kinerja dapat dilihat dari dua kriteria, yaitu kepatuhan terhadap segala aturan yang ditetapkan dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan.¹⁹ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1).²⁰

Menurut Wahyudi dalam Nofsri Suriyana, kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.²¹ Menurut Djohan Achmadi kinerja guru merupakan suatu prestasi yang muncul sebagai wujud kerja yang berhasil dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan prestasi kerja yang dapat menunjukkan kemampuan seseorang di bidangnya.²²

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam

¹⁸ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), 21.

¹⁹ Jamalludin, *Supervisi Kinerja Guru* (Yogyakarta: Percetakan Bintang, 2023), 17.

²⁰ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

²¹ Nofsri Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni, *Tinjauan Kinerja Guru* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024), 27.

²² Djohan Achmadi, et al, *Peningkatan Kinerja Guru* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023), 14.

melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, seperti mendidik, mengajar, dan menilai peserta didik. Kinerja ini didasari oleh kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi guru, serta dinilai berdasarkan kepatuhan terhadap aturan dan kemampuan melaksanakan tugas tanpa kesalahan. Prestasi guru tercermin dari kualitas dan kuantitas tugas yang mereka lakukan, termasuk penyusunan dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:²³

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian

²³ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 189- 193.

pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di sekitar area tempat seseorang menjalankan pekerjaannya. Hal ini mencakup aspek fisik seperti ruangan, tata letak, fasilitas, serta hubungan sosial antar rekan kerja. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Keadaan ini dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang karena pekerjaan dapat dilakukan tanpa hambatan atau gangguan.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam

hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hafidulloh et al, indikator kinerja guru meliputi:²⁴

1) Kinerja dalam perencanaan pembelajaran

Guru memiliki kemampuan untuk menyusun program pembelajaran, termasuk pembuatan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum serta kebutuhan siswa.

2) Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran

Guru mampu menyelenggarakan pembelajaran yang efektif, mulai dari pembukaan, penyampaian materi, penggunaan metode dan media pembelajaran yang tepat, hingga penutupan pelajaran dengan baik.

3) Kinerja dalam penilaian pembelajaran

Guru dapat merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik dengan cara menilai hasil belajar, menganalisis penilaian, serta menggunakan hasil tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Kinerja dalam pengembangan profesionalisme

Guru terus mengembangkan diri secara profesional melalui berbagai aktivitas seperti pelatihan, workshop, penelitian tindakan kelas, dan partisipasi aktif dalam organisasi profesi.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan memiliki peran strategis dan mendasar di suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Salah satu komponen kepemimpinan transformasional adalah pengaruh idealnya. Pemimpin merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi staf dan

²⁴ Hafidulloh, et al, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021), 58.

karyawan, dipercaya, disegani, dan mampu mengambil keputusan terbaik untuk kepentingan organisasi.²⁵

Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut *leadership*. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa faktor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*).²⁶

Menurut O'Leary dalam Suagiri, kepemimpinan tranformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya bru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.²⁷

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, akan membawa lembaga kepada perubahan (arah baru). Pada tataran ini, kepemimpinan transformasional meniscayakan pemimpin yang visioner dan menerapkan corak kepemimpinan *bottom up* dalam mengelola dan mengembangkan organisasi pendidikan.²⁸

²⁵ M. Syafiq Humaisi, Muhammad Toyib et al., "Pesantren-Based Transformational Leadership in the Development of International Madrasah Innovation," *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* 22, no. 1 (2024): 5, <https://doi.org/10.21154/cendekia.v22i1.8781>.

²⁶ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 10.

²⁷ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, 10.

²⁸ Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA bagi Kepala Sekolah* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 56.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang berfokus pada hubungan antara pemimpin dan pengikut, dengan menekankan aspek perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat, dan pengambilan risiko. Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk melampaui batas kemampuan mereka dan mencapai tujuan organisasi yang baru.

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurut Danim dan Suparno dalam Tumiran memiliki indikator, yaitu:²⁹

1) Pembaru

Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan dengan menciptakan terobosan baru dalam sistem pendidikan, baik dalam pengembangan kurikulum, metode pembelajaran, maupun tata kelola sekolah. Ia perlu memiliki visi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta berani mengambil langkah-langkah inovatif demi kemajuan sekolah.

2) Memberi teladan

Seorang pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan perilaku yang layak diteladani. Kepala sekolah harus menjadi contoh dalam hal integritas, disiplin, etos kerja, dan profesionalisme bagi guru, staf, serta siswa.

3) Mendorong kinerja bawahan

Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru dan staf agar dapat bekerja lebih optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, apresiasi, serta dukungan dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi mereka.

²⁹ Tumiran, et al, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Banjar: Ruang Karya Bersama, 2022), 10.

4) Mengharmonisasikan lingkungan kerja

Suasana kerja yang kondusif sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah harus memastikan adanya komunikasi yang efektif, mengelola konflik dengan baik, serta membangun hubungan yang harmonis antara guru, staf, siswa, dan orang tua.

5) Memberdayakan bawahan

Kepemimpinan transformasional mendorong bawahan untuk lebih mandiri dan proaktif. Kepala sekolah harus memberi kesempatan kepada guru dan staf untuk berkembang, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta berkontribusi dalam pengelolaan sekolah.

6) Bertindak atas sistem nilai

Seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinan berdasarkan prinsip moral dan etika yang kuat, seperti kejujuran, keadilan, serta tanggung jawab. Semua kebijakan dan tindakan yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai pendidikan yang baik.

7) Meningkatkan kemampuan terus menerus

Pendidikan selalu berkembang, sehingga kepala sekolah harus terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Ini mencakup pemahaman terhadap teknologi pendidikan, kebijakan terbaru, serta strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

8) Mampu menghadapi situasi yang rumit

Kepala sekolah harus memiliki keterampilan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks, baik dalam aspek akademik, administrasi, maupun dinamika sosial di sekolah. Kemampuan dalam menganalisis masalah, mengambil keputusan yang tepat, serta bersikap fleksibel dalam menghadapi tantangan sangatlah penting.

Menurut Robbins and Judge dalam Hafidulloh seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yaitu³⁰

1) *Idealized influence* (Pengaruh yang Ideal)

Pemimpin transformasional menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku, sikap, dan komitmen yang bisa dicontoh oleh bawahannya. Seorang pemimpin sangat peduli pada kebutuhan bawahannya, bersedia mengambil risiko bersama, dan tidak menggunakan kekuasaannya untuk keuntungan pribadi. Pemimpin ini juga memberikan visi dan misi yang jelas, serta menumbuhkan rasa bangga di antara bawahannya. Dengan pengaruh seperti ini, bawahan akan merasa hormat, kagum, dan percaya kepada pemimpin mereka, sehingga mereka akan terdorong untuk mengikuti jejaknya. Pendekatan ini sangat membantu dalam menghadapi perubahan, terutama perubahan yang signifikan dan mendasar.

2) *Inspirational motivation* (Motivasi Inspiratif)

Pemimpin transformasional mendorong dan menginspirasi bawahannya dengan menyampaikan harapan yang tinggi secara jelas, menggunakan simbol-simbol untuk mengarahkan upaya, serta menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan mudah dipahami.

3) *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin transformasional berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya inovasi dan kreativitas. Mereka mendorong bawahan untuk mengajukan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi. Bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses identifikasi masalah dan pencarian solusinya.

³⁰ Imam Sofi'I, et, al *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 33-34.

4) *Individualized consideration* (Pertimbangan Individu)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan individu untuk berkembang dan mencapai prestasi. Mereka bertindak sebagai pelatih atau mentor, dengan harapan interaksi personal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai ahli mengemukakan pandangan tentang ciri-ciri pemimpin transformasional yang saling berkaitan.

b. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Bass dalam Tumiran, ada empat ciri kepemimpinan transformasional yakni karismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat ciri kepemimpinan dimaksud adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Karismatik, yaitu memberikan visi dan misi organisasi dengan jelas, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek, dukungan dan kepercayaan dari bawah atau rekan kerjanya.
- 2) Inspiratif, yaitu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya mengungkapkan maksud- maksud penting dengan cara sederhana.
- 3) Memiliki rangsangan intelektual, yaitu menggalakan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasionalitas, dan memberikan pemecahan masalah yang teliti.
- 4) Pertimbangan yang diindividualkan, yaitu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara menasihati.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.³²

Menurut Sedarmayanti dalam Moh. Saiful Bahri lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

³¹ Tumiran, et al, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, 17-18.

³² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: ZANAFA Publishing, 2018), 65.

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.³³

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti ruang, tata letak, alat, bahan, serta hubungan antar rekan kerja, yang semuanya berdampak positif pada kualitas kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Ita Rahmawati indikator lingkungan kerja adalah.³⁴

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangankeselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

³³ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018), 40.

³⁴ Ita Rahmawati, et al, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 7-8.

- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya dicapai karyawan, yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan.

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan antar karyawan yang berada pada level yang sama sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta saling menghargai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja. Jika hubungan antar rekan kerja setingkat harmonis, maka pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan tanpa konflik yang mengganggu.

b) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan antara karyawan yang berbeda bagian atau divisi juga mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Meskipun tidak berada pada level yang sama atau tidak dalam satu tim langsung, karyawan harus memiliki sikap saling menghormati, bekerja sama, dan menjaga komunikasi yang baik. Hal ini penting agar tidak terjadi kesalahpahaman yang bisa menghambat pekerjaan.

c) Hubungan karyawan dengan bawahan

Seorang atasan memiliki peran besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya. Hubungan yang baik antara karyawan dan bawahan dapat

dibangun melalui sikap saling menghargai, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang adil dan bijaksana. Ketika bawahan merasa dihargai dan didukung, mereka akan bekerja lebih optimal dan loyal terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja non fisik yang harmonis akan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan nyaman.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin berarti peraturan yang harus diikuti.³⁵ Menurut Sutrisno dalam Suharti disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.³⁶

Sastrohadiwiryo dalam Andrian menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup penghormatan terhadap peraturan, ketaatan, dan kesiapan untuk menerima sanksi jika melanggar peraturan.³⁷ Prinsip disiplin menekankan bahwa anggota organisasi/lembaga agar wajib menghormati aturan dan kesepakatan yang mengatur organisasi/lembaga tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan sebab tujuan organisasi/lembaga akan sulit dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja dari pihak pegawai.³⁸

³⁵ Sindu Mulianto, dan Eko Ruddy Cahyadi, Muhammad Karebet Didjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah (Menuju Supervisi yang Profesional, beretos kerja tinggi, dan amanah)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 171.

³⁶ Suharti, *Kinerja Guru (Kedisiplinan, Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi)* (Purbalingga: CV. Diva Pustaka, 2022), 45.

³⁷ Andrian, *Strategi Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan (Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan)* (Banyumas: Amerta Media, 2023), 33.

³⁸ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 133.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati dan mematuhi peraturan organisasi serta kesediaan menerima sanksi jika melanggar. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, berikut penjelasannya:³⁹

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar senantiasa mematuhi peraturan yang berlaku dan mencapai standar kerja yang telah ditentukan. Melalui penjelasan yang jelas mengenai pola, sikap, perilaku, dan tindakan yang diharapkan dari setiap anggota organisasi, diharapkan dapat mencegah munculnya perilaku yang menyimpang. Keberhasilan dalam menerapkan disiplin preventif sangat bergantung pada kesadaran individu masing-masing anggota organisasi. Untuk memperkuat disiplin pribadi tersebut, manajemen setidaknya perlu memperhatikan tiga aspek utama.

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b) Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seharusnya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

³⁹ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015), 16-17.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif diterapkan ketika seorang pegawai terbukti melanggar peraturan yang berlaku atau gagal mencapai standar kerja yang telah ditentukan. Dalam kasus ini, pegawai akan dikenai sanksi disipliner. Tingkat sanksi yang diberikan bergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Pemberian sanksi biasanya mengikuti prosedur berjenjang, dimulai dari atasan langsung, kemudian dilanjutkan ke tingkat pimpinan yang lebih tinggi, hingga keputusan akhir ditetapkan oleh pejabat yang memiliki kewenangan. Prosedur ini bertujuan agar sanksi diberikan secara adil dan proporsional dengan pelanggaran yang terjadi.

Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Pandi Afandi adalah sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

⁴⁰ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), 20-21.

Sedangkan menurut Sunarsih dalam Rizki Afri Mulia berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:⁴¹

- 1) Faktor internal terdiri dari kepribadian dan semangat kerja.
- 2) Faktor eksternal terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja.

d. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Hal ini menjadi syarat utama dalam membentuk sikap, perilaku, dan pola hidup yang disiplin, yang akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama. Beberapa fungsi dari disiplin kerja antara lain: disiplin kerja antara lain:⁴²

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibun indikator disiplin kerja antara lain:⁴³

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tingkat kedisiplinan pegawai turut dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka. Tujuan yang ditetapkan harus realistis, menantang, dan dapat dicapai berdasarkan kinerja yang ditunjukkan. Tugas yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan individu, agar mereka dapat menjalankannya dengan serius dan disiplin. Sebaliknya, apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan, maka hasilnya tidak akan optimal, dan hal itu dapat menurunkan motivasi serta kedisiplinan dalam bekerja.

⁴¹ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*, 140.

⁴² ⁴² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, 14.

⁴³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 194-198.

2) Teladan pimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan, karena pemimpin sering dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya. Ketika pemimpin menunjukkan sikap disiplin yang baik, maka para bawahan cenderung akan meniru dan bersikap disiplin pula. Sebaliknya, jika pemimpin kurang menunjukkan kedisiplinan, maka bawahan pun berpotensi meniru sikap tersebut dan menjadi kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Pandi Afandi dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:⁴⁴

1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2) Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

⁴⁴ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, 21.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Rima Puspita ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang sukat terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalui mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Telaah penelitian terdahulu adalah penelitian sebelumnya yang mengkaji bahasan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Penulis menggunakan penelitian terdahulu untuk menghindari kesamaan penulisan dengan penulis-penulis lain, sehingga terhindar dari *plagiarism* atau penjiplakan dan juga untuk mencari informasi-informasi tambahan mengenai penelitian yang penulis lakukan sendiri.

Menurut penelurusan yang telah penulis lakukan belum ada kajian yang membahas secara mendetail dan lebih spesifik yang mengarah kepada **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri 5 Ponorogo”**. Namun, ada beberapa penelitian yang peneliti anggap ada keterkaitan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, di antaranya yaitu:

⁴⁵ Rima Puspita, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Rewards, Punishment dan Disiplin Kerja* (Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), 32.

1. Penelitian terdahulu karya Ratnaningrum, Fitri Haryanti, dan Erwan Nurhidayat dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengkaji sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan efektif sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hal yang sama juga berlaku pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, di mana kepuasan kerja tidak menunjukkan efektivitas sebagai variabel *intervening*⁴⁶

Tabel 2.1

Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan variabel <i>intervening</i>	2. Variabel <i>intervening</i> menggunakan kepuasan kerja
2. Variabel X1, X2, dan Y sama	3. Karyawan sebagai responden penelitian
3. Metode penelitian kuantitatif	

2. Penelitian terdahulu karya Nasib Rianto Hasan, Irwan Yantu, Andi Juanna, dan Rezkiawan Tantawi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X1) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Temuan

⁴⁶ Ratnaningrum Ratnaningrum, Fitri Haryanti, dan Erwan Nurhidayat, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*,” *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* 2, no. 2 (2022): 76, <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>.

yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.⁴⁷

Tabel 2.2

Persamaan	Perbedaan
1. Variabel X1 (Kepemimpinan transformasional)	1. Tidak ada variabel <i>intervening</i>
2. Tempat penelitian di SMP	2. Variabel independent hanya satu
3. Metode penelitian kuantitatif	

3. Penelitian terdahulu karya Nadhila Galuh Anjali dan Lamidi dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ibu Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Ibu S. Soemoharmanto. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja guru (Y) merupakan variabel dependen. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih efektif dilakukan melalui penguatan motivasi dan kepuasan kerja.⁴⁸

⁴⁷ Nasib Rianto Hasan et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo,” *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)* 6, no. 2 (2023): 962, <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.

⁴⁸ Nadhila Galuh Anjali Putri dan Lamidi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ibu S. Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri” 3, no. 1 (2024): 186.

Tabel 2.3

Persamaan	Perbedaan
1. Salah satu variabel independent sama	1. Tidak ada variabel <i>intervening</i>
2. Variabel dependen Y kinerja guru	2. Tempat penelitian di SMK
3. Metode penelitian kuantitatif	

4. Penelitian terdahulu karya Diah Purnamasari dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Karanganyar Tahun 2022*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar. Pengujian asumsi yang dilakukan mencakup uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan signifikansi regresi, serta uji multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 Karanganyar pada tahun 2022.⁴⁹

Tabel 2.4

Persamaan	Perbedaan
1. Variabel dependen (Y) kinerja guru	1. Variabel independent (X)
2. Metode penelitian kuantitatif	2. Uji asumsi klasik yang digunakan uji linieritas, dan keberartian resgresi

5. Penelitian terdahulu karya Wiwi Yuningsih, Furtasan Ali Yusun, Budi Ilham Maliki dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Profesional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru SD Swasta di Kota Serang*”. Penelitian ini

⁴⁹ Purnamasari Diah, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mtsn 1 Karangayar” (Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023): 170.

bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan profesional dan motivasi terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada guru SD swasta di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) Pengembangan profesional secara signifikan memengaruhi kinerja guru, (4) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, serta (5) Pengembangan profesional, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.⁵⁰

Tabel 2.5

Persamaan	Perbedaan
1. Kinerja guru sebagai variabel dependen	1. Variabel dependen berbeda
2. Metode penelitian kuantitatif	2. Variabel intervening berbeda

6. Penelitian terdahulu karya Eni Herliyana, Riska Ayu Pramesthi, Triska Dewi Pramitasari dengan judul *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Situbondo melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Situbondo, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengolahan data dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM) melalui aplikasi Smart PLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara langsung: (1) kompetensi memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (3) lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang

⁵⁰ Wiwi Yuningsih et al., “Pengaruh Pengembangan Profesional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Guru SD Swasta di Kota Serang,” *Technoscience* VIII, no. 01 (2024), 4.

signifikan terhadap motivasi kerja, (4) kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, (5) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (6) lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan (7) motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara tidak langsung, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.⁵¹

Tabel 2.6

Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan variabel intervening	1. Motivasi kerja sebagai variabel intervening
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen	2. Analisis data penelitian dan pengujian hipotesis
3. Kinerja guru sebagai variabel dependen	menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM)
4. Metode penelitian kuantitatif	

7. Penelitian terdahulu karya Sri Langgeng Ratnasari, et al., dengan judul *“Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDS Djuwita Batam yang berjumlah 33 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

⁵¹ Eni Heliyana, Riska Ayu Pramesthi, dan Triska Dewi Pramitasari, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3, no. 6 (2024): 1046, <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>.

terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁵²

Tabel 2.7

Persamaan	Perbedaan
1. Variabel X_1 , X_2 dan Y sama 2. Menggunakan aplikasi SPSS 3. <i>Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru</i>	1. Uji asumsi klasik hanya uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. 2. Tidak ada uji regresi sederhana

8. Penelitian terdahulu karya Edy Syahputra, et al., dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data tentang beberapa hal, yaitu: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab, dan (4) kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, serta telaah dokumen. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan instruktif (telling) untuk meningkatkan kedisiplinan guru, (2) gaya kepemimpinan konsultatif (selling) diterapkan untuk mendorong motivasi kerja guru, (3) gaya kepemimpinan delegatif (delegating) digunakan dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab guru, dan (4) kepala sekolah menghadapi beberapa

⁵² Sri Langgeng Ratnasari, Maya Masita Br Girsang, dan Yannik Ariyanti, “Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Bening* 8, no. 2 (2021): 189.

tantangan, di antaranya penurunan kedisiplinan, lemahnya motivasi kerja, serta kurangnya tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran.⁵³

Tabel 2.8

Persamaan	Perbedaan
Variabel yang digunakan sama: kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.	1. Metode penelitian kualitatif 2. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

9. Penelitian terdahulu karya Wawan Erawan dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN 1 Sumedang*”. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinannya, khususnya di MAN 1 Sumedang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terbukti dengan peningkatan kinerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (seperti di bidang kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta humas) dan tercapainya hasil belajar siswa yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan kepala madrasah mendapat respon positif dari para guru, terutama dalam penentuan solusi terhadap permasalahan yang muncul. Kepemimpinan kepala madrasah juga berperan sebagai contoh, motivator, dan pengarah bagi guru, siswa, dan pihak terkait lainnya di lingkungan madrasah..⁵⁴

⁵³ Edy Syahputra et al., “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6, no. 2 (2023): 156. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>.

⁵⁴ Wawan Erawan, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN 1 Sumedang,” *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 2, no. 4 (2022): 1.

Tabel 2.9

Persamaan	Perbedaan
Variabel yang digunakan sama: kepemimpinan kepala smadrasah dan kinerja guru.	1. Menggunakan metode penelitian kualitatif 2. Fokus utama menyoroti peran langsung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. 3. Lembaga pendidikan yang diteliti berbasis agama (MA)

10. Penelitian terdahulu karya Garina Siskawati, et al., dengan judul “*Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam menegakkan disiplin kerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada enam upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menegakkan disiplin kerja guru, yaitu: memberikan motivasi, menjadi teladan bagi guru, membuat peraturan secara sengaja, melakukan pengawasan, memberikan arahan atau sanksi, dan memberikan penghargaan. Selain itu, kepala sekolah juga menghadapi beberapa kendala dalam menegakkan disiplin kerja guru, seperti faktor sosial, kejenuhan guru, dan jarak sekolah yang cukup jauh. Sebagai solusi, kepala sekolah melakukan berbagai langkah, seperti mengingatkan guru tentang pentingnya kedisiplinan, melakukan pembinaan kepada guru, memberikan teguran atau sanksi kepada guru yang memiliki persentase kehadiran rendah, serta mencari kesepakatan terkait kemampuan disiplin kerja bagi guru yang tinggal jauh dari sekolah.⁵⁵

⁵⁵ Garina Siskawati, Mohamad Muspawi, dan Agus Lestari, “Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru,” *Jurnal Niara* 17, no. 1 (2024): 42, <https://doi.org/10.31849/niara.v17i1.19752>.

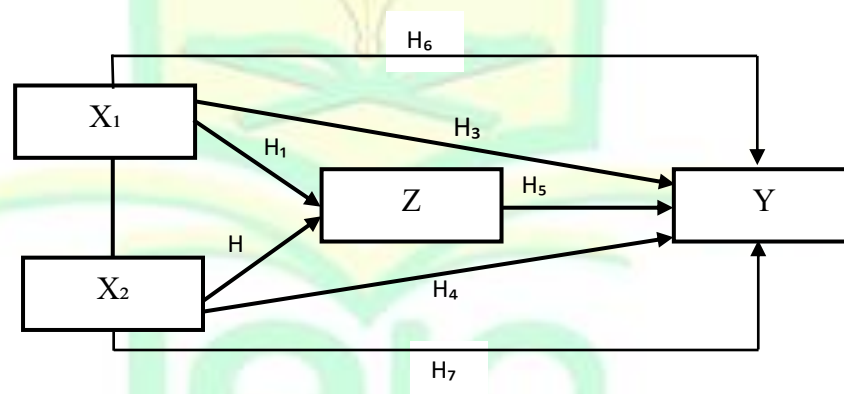
Tabel 2.10

Persamaan	Perbedaan
1. Variabel sama : disiplin guru	1. Meneliti upaya kepala sekolah secara langsung untuk menegakkan disiplin kerja 2. Metode penelitian kualitatif 3. Fokus pada satu variabel

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁶

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

Variabel Independen (X₁): Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
(X₂): Lingkungan Kerja
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Guru
Variabel Intervening (Z) : Disiplin Kerja

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), 95.

- H₁ : Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru
- H₂ : Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru
- H₃ : Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru
- H₄ : Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
- H₅ : Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru
- H₆ : Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja
- H₇ : Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁷ Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₀₁ : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a1} : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H₀₂ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 96.

- H₀₃ : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a3} : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H₀₄ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a4} : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H₀₅ : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a5} : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.
- H₀₆ : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a6} : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H₀₇ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.
- H_{a7} : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengamatan terhadap gejala atau fenomena yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam kehidupan manusia, yang dikenal sebagai variabel. Hubungan antarvariabel dalam pendekatan kuantitatif dianalisis secara objektif dengan menggunakan dasar teori.⁵⁸

Ciri khas dari pendekatan kuantitatif adalah penggunaan prosedur yang sistematis serta pengubahan data menjadi bentuk angka, terutama berkaitan dengan atribut dan kualitas subjek. Melalui analisis statistik, data numerik tersebut diolah untuk memudahkan dalam menarik kesimpulan.⁵⁹

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* merupakan studi yang mengkaji hubungan sebab-akibat tanpa adanya manipulasi dari peneliti. Hubungan sebab-akibat tersebut didasarkan pada kajian teori, yang menyatakan bahwa suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya. Dalam jenis penelitian ini, variabel bebas sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan, sehingga tidak ada perlakuan atau intervensi yang diberikan selama proses penelitian berlangsung.⁶⁰

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Pada kesempatan kali ini peneliti melaksanakan penelitian di SMPN 5 Ponorogo yang berlokasi di Jl. Dr. Soetomo, Kelurahan Bangunsari, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia. Penelitian akan

⁵⁸ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), 6.

⁵⁹ Pupuh Fathurohman, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 85.

⁶⁰ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), 42 .

dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan. Mulai bulan Februari 2025 – April 2025.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.⁶¹ Dalam penelitian ini, populasinya adalah 45 guru berstatus ASN di SMPN 5 Ponorogo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.⁶² Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan 45 responden sesuai dengan jumlah populasi.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditentukan oleh

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2014), 80.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), 139.

peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya.⁶³ Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁶⁴

- a. Variabel independen (variabel eksogen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).
- b. Variabel dependen (variabel endogen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).
- c. Variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati serta di ukur, sehingga disebut juga sebagai variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel *intervening* adalah Disiplin Kerja (Z).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel penelitiannya sendiri sehingga variabel penelitian dapat diukur.⁶⁵

Definisi operasional pada penelitian ini adalah pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi operasional
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru merujuk pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh guru dalam konteks pendidikan, yang

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 61.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38-39.

⁶⁵ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 109.

No .	Variabel	Definisi operasional
		mencakup proses mengajar, pembelajaran, dan hasil evaluasi terhadap siswa. Kinerja guru dapat diukur melalui efektivitas mengajar, keterampilan dalam mengelola kelas, kemampuan dalam merancang dan melaksanakan kurikulum, serta pencapaian akademik siswa. ⁶⁶
2.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₁)	Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan dengan menciptakan terobosan baru dalam sistem pendidikan, baik dalam pengembangan kurikulum, metode pembelajaran, maupun tata kelola sekolah. Ia perlu memiliki visi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta berani mengambil langkah-langkah inovatif demi kemajuan sekolah. ⁶⁷
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. ⁶⁸
4.	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja di lingkungan sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap mutu proses pengajaran dan pembelajaran. ⁶⁹

⁶⁶ Shafira Mumtaz, Ida Rindaningsih, dan Hidayatulloh, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri," *Acjoure: Academic Journal Research* 01, no. e-ISSN: 0000-0000 (2023): 50, http://www.academia.edu/download/42968224/Jurnal_Kependidikan_Vol_13_No_2.pdf#page=29 %0Ahttp://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/viewFile/303/217.

⁶⁷ Tumiran, et al, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, 10.

⁶⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, 65.

⁶⁹ Putri, Wanta, dan Hidayaty, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SD Quran terpadu Nurul Islam Johar Karawang."

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Kemudian sebagai pendukung, dalam penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi.⁷⁰

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang ada di masyarakat atau dialaminya.⁷¹ Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang didapat berupa pernyataan atau pertanyaan yaitu apakah narasi pertanyaan bersifat negatif (*Unfavorable*) atau narasi pertanyaannya bersifat positif (*Favorable*).⁷²

Berikut ini memberikan skor untuk setiap jenjang skala *likert* baik itu dalam pertanyaan yang positif ataupun yang negatif yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban		Gradasi positif	Gradasi negatif
Sangat Sesuai	SS	4	1
Sesuai	S	3	2
Tidak Sesuai	TS	2	3
Sangat Tidak Sesuai	STS	1	4

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 142-143.

⁷¹ Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 7.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 134-135.

2. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah komponen penting dalam sebuah penelitian, dan kualitas instrumen tersebut terkait dengan validitas serta reliabilitasnya. Instrumen ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan jumlah instrumen yang disesuaikan dengan jumlah variabel dalam penelitian.⁷³ Berikut instrumen penelitian berdasarkan variabel-variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
Kinerja Guru (Y)	Kinerja dalam perencanaan pembelajaran	1. Menyusun modul ajar sebelum mengajar	1,2
		2. Menyesuaikan rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa	3,4,5
	Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran	3. Membuka dan menutup pembelajaran dengan baik	6,7,8
		4. Menyampaikan materi dengan baik	9,10
		5. Menggunakan berbagai metode pembelajaran	11,12,13
	Kinerja dalam penialain pembelajaran	6. Memanfaatjan media pembelajaran	14,15,16
		7. Melakukan evaluasi secara berkala	17,18,19
	Kinerja dalam pengembangan profesionalisme	8. Guru mengikuti pengembangan diri	20,21,22
		9. Guru aktif dalam organisasi profesi	23,24,25

⁷³ Asep Saepul Hamdi, dan E. Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 50.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan
Transformatasional Kepala Sekolah

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X ₁)	Pembaru	1. Berperan sebagai agen perubahan dengan menciptakan terobosan baru dalam sistem pendidikan	1,2
	Memberi teladan	2. Menunjukkan perilaku yang layak diteladani	3,4
	Mendorong kinerja bawahan	3. Memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk meningkatkan kompetensinya	5,6
	Mengharmonisasikan lingkungan kerja	4. Memastikan adanya komunikasi yang efektif antara guru, staf, siswa dan orang tua	7,8
	Memberdayakan bawahan	5. Memberdayakan bawahan untuk lebih mandiri dan proaktif.	9,10
	Bertindak atas <i>system</i> nilai	6. Menjalankan kepemimpinan berdasarkan prinsip dan moral etika yang kuat	11,12
	Meningkatkan kemampuan terus menerus	7. Terus belajar dan meningkatkan kompetensinya	13,14
	Mampu menghadapi situasi yang rumit	8. Memiliki keterampilan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks	15,16
	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh yang Ideal)	9. Kepala sekolah mampu menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku, sikap dan komitmen yang bisa dicontoh oleh bawahannya.	17,18

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspiratif)	10. Mendorong dan menginspirasi bawahannya dengan menyampaikan harapan yang tinggi secara jelas	19,20
	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	11. Berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya inovasi dan kreativitas bawahannya	21,22
	<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individu)	12. Memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan individu untuk berkembang dan mencapai prestasi	23,24,25

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
Lingkungan kerja (X ₂)	Bangunan tempat kerja	1. Bangunan menarik untuk dipandang	1,2
		2. Bangunan dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja	3,4
	Tersedianya peralatan kerja yang memadai	3. Tersedianya peralatan kerja yang memadai	5,6,7
	Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah	4. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah	8,9
	Tersedianya tempat ibadah keagamaan	5. Tersedianya tempat ibadah keagamaan	10,11,12
	Hubungan rekan kerja setingkat	6. Komunikasi yang baik	13,14,15

		7. Kerjasama sesama guru	16,17,18
		8. Saling menghargai	19,20
	Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja	9. Sikap saling menghormati	21,22
	Hubungan karyawan dengan bawahan	10. Hubungan guru dengan staf administrasi	23,24,25

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
Disiplin Kerja (Z)	Tujuan dan kemampuan	1. Kejelasan tujuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka	1, 2, 3
	Teladan pimpinan	2. Pemimpin menunjukkan sikap disiplin yang baik	4, 5, 6
	Balas jasa	3. Kesesuaian atas beban kerja yang ditanggung dengan kesejahteraan yang diterima	7,8
	keadilan	4. Diperlakukan sama dengan guru yang lainnya	9,10
	Pengawasan	5. Melaksanakan pengawasan untuk mencegah dan mengetahui kesalahan	11, 12,13

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	No. item
	Sanksi hukum	6. Memberikan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan	14,15
	Ketegasan	7. Pemimpian berani dan tegas bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang ditetapkan	16,17
	Hubungan kemanusiaan	8. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	18,19
	Dimensi ketaatan waktu	9. Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif dan tidak pernah mangkir/tidak kerja.	20, 21,22
	Dimensi tanggungjawab	10. Mematuhi semua peraturan sekolah, target pekerjaan terpenuhi, dan membuat laporan kerja harian.	23, 24, 25

F. Validitas, Keterbacaan dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan pada asumsi dasar, bahwa "instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu juga valid". Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur.⁷⁴ Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan materi pelajaran yang telah diajarkan.⁷⁵ Jenis validitas ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi Aiken's.

Aiken's merupakan rumusan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Hasil uji validitas skala menggunakan formula Aiken yaitu:⁷⁶

$$V = \sum S / [n(c-1)],$$

$$S = r - lo$$

Keterangan:

- V : indeks validitas dari Aiken
- lo : angka penilaiain terendah (misalnya 1)
- c : angka penilaian tertinggi (misalnya 4)
- r : angka yang diberikan oleh penilai
- n : jumlah expert

kriteria penentuan valid atau tidaknya item adalah dengan membandingkan nilai V-hitung dengan V-tabel adalah nilai minimum indeks validitas isi berdasarkan banyaknya *rater* pada tabel V Aiken. Karena banyaknya *rater* dalam penelitian adalah 5, dan banyaknya skala jawaban (*rating*) yang dibuat dalam lembar validasi adalah 4, maka maksimal indeks validitas isi berdasarkan tabel V Aiken adalah 0,87.

Dalam uji validitas instrument penelitian, memerlukan validator berjumlah 5 orang. Sedangkan jumlah butir soal instrumen penelitian setiap variabel sebanyak 25 pernyataan. Dari hasil perhitungan uji validitas variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah 25 item

⁷⁴ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode* (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), 93.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 92.

⁷⁶ Aiken, "Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings" (Educational and psychological measurement, Vol. 45, No. 1, 1985), 131.

dinyatakan valid.

Adapun hasil perhitungan uji validitas instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
1.	1.00	0,87	Valid
2.	1.00	0,87	Valid
3.	0.93	0,87	Valid
4.	1.00	0,87	Valid
5.	1.00	0,87	Valid
6.	1.00	0,87	Valid
7.	1.00	0,87	Valid
8.	1.00	0,87	Valid
9.	0.93	0,87	Valid
10.	1.00	0,87	Valid
11.	0.93	0,87	Valid
12.	0.87	0,87	Valid
13.	1.00	0,87	Valid
14.	1.00	0,87	Valid
15.	0.87	0,87	Valid
16.	0.93	0,87	Valid
17.	1.00	0,87	Valid
18.	1.00	0,87	Valid
19.	1.00	0,87	Valid
20.	0.93	0,87	Valid
21.	0.87	0,87	Valid
22.	1.00	0,87	Valid
23.	1.00	0,87	Valid
24.	0.93	0,87	Valid
25.	1.00	0,87	Valid

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 3.4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah semuanya dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil perhitungan uji validitas instrumen lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen Instrumen Lingkungan Kerja

No. Soal	"V" hitung	"V" tabel	Keterangan
1.	0.93	0,87	Valid
2.	1.00	0,87	Valid
3.	1.00	0,87	Valid
4.	1.00	0,87	Valid
5.	0.93	0,87	Valid
6.	0.93	0,87	Valid
7.	1.00	0,87	Valid
8.	1.00	0,87	Valid
9.	1.00	0,87	Valid
10.	1.00	0,87	Valid
11.	1.00	0,87	Valid
12.	0.93	0,87	Valid
13.	1.00	0,87	Valid
14.	1.00	0,87	Valid
15.	1.00	0,87	Valid
16.	1.00	0,87	Valid
17.	0.87	0,87	Valid
18.	0.93	0,87	Valid
19.	1.00	0,87	Valid
20.	1.00	0,87	Valid
21.	1.00	0,87	Valid
22.	0.93	0,87	Valid
23.	0.93	0,87	Valid

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
24.	0.93	0,87	Valid
25.	0.93	0,87	Valid

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau item pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan uji validitas instrument kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen Kinerja Guru

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
1.	1.00	0,87	Valid
2.	1.00	0,87	Valid
3.	1.00	0,87	Valid
4.	1.00	0,87	Valid
5.	0.87	0,87	Valid
6.	0.87	0,87	Valid
7.	0.87	0,87	Valid
8.	1.00	0,87	Valid
9.	1.00	0,87	Valid
10.	0.93	0,87	Valid
11.	1.00	0,87	Valid
12.	1.00	0,87	Valid
13.	0.87	0,87	Valid
14.	1.00	0,87	Valid
15.	0.93	0,87	Valid
16.	1.00	0,87	Valid
17.	1.00	0,87	Valid
18.	0.93	0,87	Valid
19.	1.00	0,87	Valid
20.	0.87	0,87	Valid
21.	1.00	0,87	Valid

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
22.	1.00	0,87	Valid
23.	1.00	0,87	Valid
24.	1.00	0,87	Valid
25.	1.00	0,87	Valid

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau item pernyataan variabel kinerja guru dapat dikatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan uji validitas instrument disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini.

Tabel 3.10
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen Disiplin Kerja

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
1.	1.00	0,87	Valid
2.	1.00	0,87	Valid
3.	0.93	0,87	Valid
4.	1.00	0,87	Valid
5.	1.00	0,87	Valid
6.	1.00	0,87	Valid
7.	0.93	0,87	Valid
8.	1.00	0,87	Valid
9.	1.00	0,87	Valid
10.	1.00	0,87	Valid
11.	0.93	0,87	Valid
12.	0.87	0,87	Valid
13.	1.00	0,87	Valid
14.	1.00	0,87	Valid
15.	0.93	0,87	Valid
16.	1.00	0,87	Valid
17.	0.93	0,87	Valid
18.	1.00	0,87	Valid
19.	0.93	0,87	Valid

No. Soal	“V” hitung	“V” tabel	Keterangan
20.	1.00	0,87	Valid
21.	0.93	0,87	Valid
22.	0.93	0,87	Valid
23.	1.00	0,87	Valid
24.	1.00	0,87	Valid
25.	0.93	0,87	Valid

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau item pernyataan variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam kuisioner penelitian sehingga tidak terjadi sebuah kesalahpahaman. Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta 3 orang guru untuk membantu membaca dan memahami pernyataan dalam angket. Kritik maupun saran dari penguji keterbacaan instrument akan dicatat, kemudian instrument direvisi, setelah direvisi angket atau kuisioner disebar kepada responden.

Adapun guru yang menjadi penguji keterbacaan sebagai berikut:

Tabel 3.11
Uji Keterbacaan

No.	Nama	Instansi
1.	Robi Agisna, M.Pd	SMPN 2 Sambit
2.	Wahyu Retno Sari, S.Pd	MTs As-Syafi'iyah
3.	Sally Gita Novita Sari, S.Pd	MTs An Nuur

Hasil uji keterbacaan dapat dilihat pada lampiran.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Maka pengertian reliabilitas tes,

berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes.⁷⁷

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya.⁷⁸

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut.⁷⁹

Keterangan:

r_{11}	: koefisien reliabilitas instrumen (<i>Cronbach</i>)
k	: banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
	: total varian butir
	: varians total.
c	: bilangan konstanta.

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi *IBM SPSS Statistics 30* untuk uji reabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's alpha*. Kriteria dan reabilitas instrument penelitian adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka instrument tersebut dikatakan reliabel.⁸⁰

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 86.

⁷⁸ Ovan, dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), 4.

⁷⁹ Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 90.

⁸⁰ Herry Sntosa, *Pencitraan Visual Kawasan Urban: Teori Strategi dan Perencanaan Landscape Visual Planning System*, (Malang: Media Nusa Creative, 2018), 172.

Adapun hasil perhitungan tabel 3.12, 3.13, 3.14 dan 3.15 di bawah ini:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	25

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	25

Tabel 3.14
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	25

Tabel 3.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	25

Berdasarkan hasil *Output* aplikasi SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,730, nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen lingkungan kerja sebesar 0,605, nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen kinerja guru sebesar 0,601, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen sebesar 0,726. Dengan demikian $r_{11} \geq 0,6$ sehingga instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data.⁸¹ Uji normalitas yang baik harus berdistribusi normal. Jika residual tidak berdistribusi normal maka tidak bisa diaplikasikan ke uji selanjutnya. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas, salah satunya uji *Kolmogorov Smirnov*.⁸²

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Jika variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat terganggu. Uji ini dapat dilakukan melalui regresi dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai acuan.⁸³ Jika nilai VIF < 10, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 31.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi dikatakan memenuhi syarat apabila varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 30.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi (sig) dari variabel bebas, sedangkan

⁸¹ Hironymus Ghodang, *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian* (Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2019), 22.

⁸² Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 89.

⁸³ Eko Perdana K, *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22* (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB, 2016), 47.

variabel dependennya diubah menjadi nilai absolut (abs). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig) pada uji t untuk variabel bebas $< 0,05$ (5%), maka terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi (sig) pada uji t untuk variabel bebas $\geq 0,05$ (5%), maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak.⁸⁴ Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Uji linieritas dapat dilakukan melalui test of linierty. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada linierity $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS Statistic 30.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi linier *time series* bebas dari autokorelasi. Pengambilan keputusan didasarkan pada beberapa kriteria, yaitu jika nilai *Durbin-Watson* (d) $> (d_U)$, maka tidak terdapat autokorelasi positif, sedangkan jika $4 - DW (d) > dua$, maka tidak terdapat autokorelasi negatif. Jika nilai (d) $< (d_L)$ atau $> (4 - d_L)$, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Sementara itu, jika nilai (d) berada di antara d_U dan $(4 - d_U)$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Namun, jika (d) berada di antara d_L dan d_U atau antara $(4 - d_U)$ dan $(4 - d_L)$, maka hasil

⁸⁴ Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2016), 106.

pengujian dianggap tidak meyakinkan atau tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.⁸⁵

2. Analisis Regresi

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana hanya dapat digunakan terhadap satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Rumus regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut⁸⁶:

$$Y = a + b.X \text{ Dimana:}$$

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yang keduanya bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Perbedaannya, pada regresi linier sederhana hanya terdapat satu variabel bebas, sedangkan pada analisis regresi berganda, terdapat lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat. Regresi linier berganda dapat dihitung menggunakan rumus berikut:⁸⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X₁ = Variabel bebas pertama

X₂ = Variabel bebas kedua

Z = Variabel bebas ke n

a, b₁ dan b₂ = konstanta

⁸⁵ Muh. Dahlan Thalib, *Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual*, 2019.

⁸⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), 284.

⁸⁷ Syofian Siregar, 301.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji T digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.⁸⁸ Uji T dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Keputusan menolak atau menerima H_0 sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau menerima H_a
- 2) 2) Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka H_0 diterima atau menolak H_a .⁸⁹

Uji t juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi t pada tingkat α yang digunakan. dimana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi t $<$ 0,05 maka H_0 ditolak yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi t $>$ 0,05 maka H_0 diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁹⁰

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi.⁹¹

Keputusan menolak atau gagal menolak H_0 dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Jika F hitung $>$ F Tabel, maka H_0 ditolak berarti secara bersamaan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

⁸⁸ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, Amos, dan Smartpls* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009), 17-18.

⁸⁹ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 23.

⁹⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 148.

⁹¹ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. 19.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima berarti secara bersama-sama semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.⁹²

Pengujian juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi F dengan nilai tingkat kepercayaan α yaitu 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak.
- 2) Apabila nilai $sig > \alpha$ maka H_0 diterima.⁹³

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Nilai koefisien determinasi terletak di antara angka 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka akan semakin baik garis regresi dan apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka garis regresi kurang baik.⁹⁴

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Frankel dan Wallen, analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari satu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih.⁹⁵ Uji analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan cara mengkalikan koefisien regresi. Hubungan langsung dalam analisis jalur (*path analysis*) terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel terjadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan variabel lain.⁹⁶

⁹² Agus Widarjono, 21.

⁹³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 154.

⁹⁴ Agus Widarjono, 17-18.

⁹⁵ Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis Atau Disertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) Dilengkapi Contoh Aplikasinya* (Bogor: In Media, 2016), 9.

⁹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018), 246-247.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuisioner/angket secara langsung kepada responden. Yang menjadi responden adalah guru di SMP Negeri 5 Ponorogo. Kuisioner tersebut berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Setelah diisi oleh responden, data yang terkumpul dianalisis untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Dari data pengolahan kuesioner diperoleh data sebagai berikut:

1. Deskripsi Data tentang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

Deskripsi data ini menunjukkan jumlah atau banyaknya responden yang memilih jawaban tertentu dalam kuesioner variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang disebarkan, memberikan gambaran proporsi dari total jumlah responden yang memilih jawaban tertentu, mengetahui nilai minimum, maximum, mean dan std deviation, dan persentase & kategori yang dihitung berdasarkan total jumlah responden.

Tabel 4.1
Deskripsi Data Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

No.	Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Frekuensi	Persentase
1.	75	1	2.2%
2.	76	4	8.9%
3.	77	3	6.7%
4.	79	4	8,9%
5.	80	1	2,2%
6.	81	5	11,1%

No.	Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Frekuensi	Persentase
7.	82	6	13,3%
8.	84	2	4,4%
9.	88	2	4,4%
10.	89	6	13,3%
11.	90	2	4,4%
12.	91	2	4,4%
13.	92	1	2,2%
14.	93	3	6,7%
15.	94	2	4,4%
16.	97	1	2,2%
Total		45	100%

Dari tabel diatas diketahui skor maksimum adalah 97 dan skor minimum 75 setelah diketahui skor jawaban kuisisioner, setelah itu mencari *Mean* (M_x), dan Standart Deviasi dari data yang diperoleh. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel 4.2
Descriptive Statistics
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan transformasional kepek	45	75	97	84.42	6.196
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan *output* Aplikasi SPSS tersebut, dapat diperoleh nilai M_x yaitu sebesar 84,42 dan nilai SD_x yaitu 6,196. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk kategori baik, cukup, maupun kurang baik, maka dari itu dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus:

- a. Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$.
- b. Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$.
- c. Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Dan perhitungannya sebagai berikut:

- a. $Mx + SDx = 84,42 + 6,196$
 $= 90,616$ (dibulatkan menjadi 91)
- b. $Mx - SDx = 84,42 - 6,196$
 $= 78,224$ (dibulatkan menjadi 78)

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa skor yang lebih dari 91 dikategorikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah baik, sedangkan skor 78 dikategorikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah cukup baik, dan skor dibawah 78 dikategorikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3:

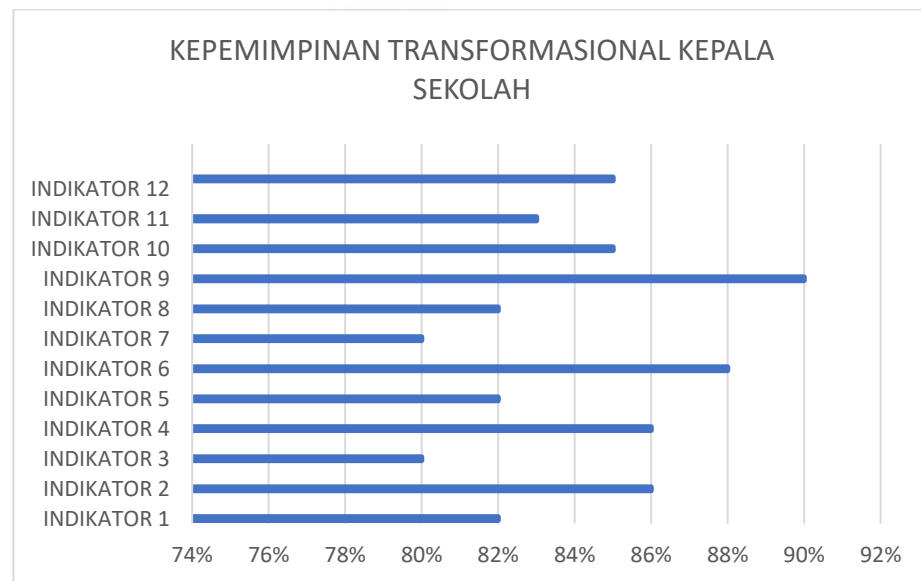
Tabel 4.3
Persentase dan Kategori Variabel Kepemimpinan
Transformasional Kepala Sekolah

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	>91	7	18%	Tinggi
2.	78-91	30	67%	Sedang
3.	<78	8	16%	Rendah
Total		45	100%	-

Hasil perhitungan pada tabel 4.3 diatas diketahui ada 7 guru atau 18% dari keseluruhan guru mempersepsikan tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam kategori tinggi; 30 guru atau 67% dari total keseluruhan mempersepsikan tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam kategori sedang; dan 8 guru atau 16% dari total keseluruhan mempersepsikan tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam kategori rendah. Oleh karena itu,

dengan proporsi sebesar 67% maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 5 Ponorogo masuk dalam kategori sedang.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 5 Ponorogo dalam kategori sedang, tentu dipengaruhi oleh beberapa indikator. Untuk melihat persentase indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka peneliti melakukan analisa terhadap data yang ada. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:



Gambar 4.1 Persentase Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Keterangan:

Indikator 1 : 82%

Indikator 2 : 86%

Indikator 3 : 80%

Indikator 4 : 86%

Indikator 5 : 82%

Indikator 6 : 88%

Indikator 7 : 80%

Indikator 8 : 82%

Indikator 9 : 90%

Indikator 10 : 85%

Indikator 11 : 83%

Indikator 12 : 85%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa persentase indikator tertinggi sebesar 90% pada indikator 9 yaitu kepala sekolah mampu menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku, sikap dan komitmen yang bisa dicontoh oleh bawahannya.. Sementara itu persentase indikator terendah pada indikator 3 sebesar 80% yaitu memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Deskripsi Data tentang Lingkungan Kerja

Deskripsi data ini menunjukkan jumlah atau banyaknya responden yang memilih jawaban tertentu dalam kuesioner variabel lingkungan kerja yang disebarkan, memberikan gambaran proporsi dari total jumlah responden yang memilih jawaban tertentu, mengetahui nilai minimum, maximum, mean dan std deviation, dan persentase & kategori yang dihitung berdasarkan total jumlah responden.

Tabel 4.4
Deskripsi Data Lingkungan Kerja

No.	Skor Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	73	1	2,2%
2.	74	1	2,2%
3.	76	3	6,7%
4.	77	3	6,7%
5.	78	5	11,1%
6.	79	3	6,7%
7.	80	1	2,2%
8.	81	2	4,4%
9.	82	6	13,3%
10.	83	2	4,4%
11.	84	6	13,3%
12.	86	3	6,7%

No.	Skor Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
13.	87	4	8,9%
14.	88	3	6,7%
15.	90	1	2,2%
16.	93	1	2,2%
Total		45	100%

Dari tabel diatas diketahui skor maksimum adalah 93 dan skor minimum 73 setelah diketahui skor jawaban kuisisioner, setelah itu mencari *Mean* (Mx), dan Standart Deviasi dari data yang diperoleh. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel 4.5
Descriptive Statistics Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	45	73	93	82.00	4.543
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan *output* Aplikasi SPSS tersebut, dapat diperoleh nilai Mx yaitu sebesar 82,00 dan nilai SDx yaitu 4,643. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkatan lingkungan kerja termasuk kategori baik, cukup, maupun kurang baik, maka dari itu dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus.

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$.
- 2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$.
- 3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Dan perhitungannya sebagai berikut:

- 1) $Mx + SDx = 82,00 + 4,543$
 $= 86,543$ (dibulatkan menjadi 87)
- 2) $Mx - SDx = 82,00 - 4,543$
 $= 77,457$ (dibulatkan menjadi 77)

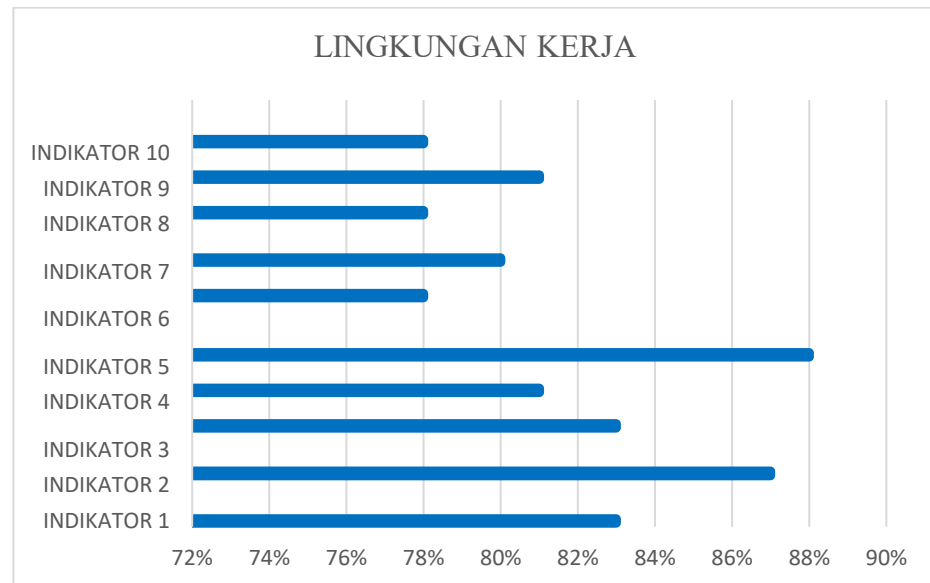
Berdasarkan perhitungan diatas bahwa skor yang lebih dari 87 dikategorikan lingkungan kerja baik, sedangkan skor 77 dikategorikan lingkungan kerja cukup baik, dan skor dibawah 77 dikategorikan lingkungan kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Persentase dan Kategori Lingkungan Kerja

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	>87	5	11%	Tinggi
2.	77-87	35	78%	Sedang
3.	< 77	5	11%	Rendah
Jumlah		45	100%	-

Hasil perhitungan pada tabel 4.7 diatas diketahui ada 5 guru atau 11% dari keseluruhan guru mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori tinggi; 35 guru atau 78% dari total keseluruhan mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori sedang; dan 5 guru atau 11% dari total keseluruhan mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori rendah. Oleh karena itu, dengan proporsi sebesar 78% maka secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo masuk dalam kategori sedang.

Lingkungan kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo dalam kategori sedang, tentu dipengaruhi oleh beberapa indikator. Untuk melihat persentase indikator lingkungan kerja, maka peneliti melakukan analisa terhadap data yang ada. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:



Gambar 4.2 Persentase Indikator Lingkungan Kerja

Keterangan :

Indikator 1 : 83%

Indikator 2 : 87%

Indikator 3: 83%

Indikator 4 : 81%

Indikator 5 : 88%

Indikator 6 : 77%

Indikator 7 : 80%

Indikator 8 : 78%

Indikator 9 : 81%

Indikator 10: 78%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa persentase indikator tertinggi sebesar 87% pada indikator 2 yaitu bangunan dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Sementara itu persentase indikator terendah pada indikator 6 sebesar 77% yaitu komunikasi yang baik.

3. Deskripsi Data tentang Kinerja Guru

Tabel 4.7
Deskripsi Data Kinerja Guru

No.	Skor Kinerja Guru	Frekuensi	Persentase
1.	70	1	2,2%
2.	77	3	6,7%
3.	78	4	8,9%
4.	79	5	11,1%
5.	80	4	8,9%
6.	81	2	4,4%
7.	82	4	8,9%
8.	83	2	4,4%
9.	84	3	6,7%
10.	85	5	11,1%
11.	87	4	8,9%
12.	88	5	11,1%
13.	89	2	4,4%
14.	95	1	2,2%
Total		45	100%

Dari tabel diatas diketahui skor maksimum adalah 95 dan skor minimum 70 setelah diketahui skor jawaban kuisioner, setelah itu mencari *Mean* (Mx), dan Standart Deviasi dari data yang diperoleh. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel 4.8
Descriptive Statistics Kinerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja guru	45	70	95	82.71	4.596
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan *output* Aplikasi SPSS tersebut, dapat diperoleh nilai Mx yaitu sebesar 82,71 dan nilai SDx yaitu 4,596. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkatan lingkungan kerja termasuk

kategori baik, cukup, maupun kurang baik, maka dari itu dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus:

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$.
- 2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$.
- 3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Dan perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a. } Mx + SDx &= 82,71 + 4,596 \\ &= 87,306 \text{ (dibulatkan menjadi 87)} \\ \text{b. } Mx - SDx &= 82,71 - 4,596 \\ &= 78,114 \text{ (dibulatkan menjadi 78)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa skor yang lebih dari 87 dikategorikan lingkungan kerja baik, sedangkan skor 78 dikategorikan lingkungan kerja cukup baik, dan skor dibawah 78 dikategorikan lingkungan kerja kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.9:

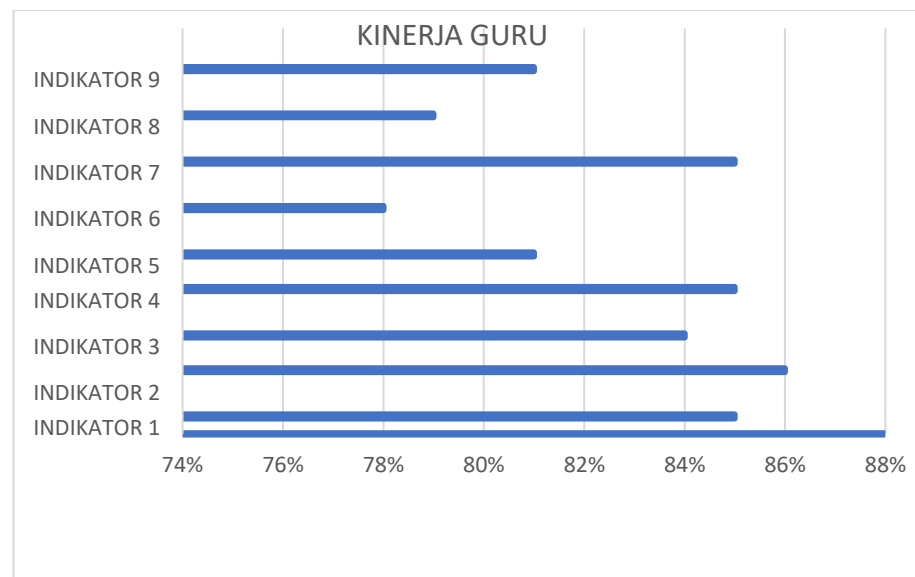
Tabel 4.9
Persentase dan Kategori Kinerja Guru

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	>87	8	18%	Tinggi
2.	78-87	33	73%	Sedang
3.	< 78	4	9%	Rendah
Jumlah		45	100%	-

Hasil perhitungan pada tabel 4.10 diatas diketahui ada 8 guru atau 18% dari keseluruhan guru mempersepsikan kinerja guru dalam kategori tinggi; 33 guru atau 73% dari total keseluruhan mempersepsikan kinerja guru dalam kategori sedang; dan 4 guru atau 9% dari total keseluruhan mempersepsikan kinerja guru dalam kategori rendah. Oleh karena itu, dengan proporsi sebesar 73% maka secara

umum dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo masuk dalam kategori sedang.

Kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo dalam kategori sedang, tentu dipengaruhi oleh beberapa indikator. Untuk melihat persentase indikator kinerja guru, maka peneliti melakukan analisa terhadap data yang ada. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:



Gambar 4.3 Persentase Indikator Kinerja Guru

Keterangan :

Indikator 1 : 85%

Indikator 2 : 86%

Indikator 3 : 84%

Indikator 4 : 85%

Indikator 5 : 81%

Indikator 6 : 78%

Indikator 7 : 85%

Indikator 8 : 79%

Indikator 9 : 81%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa persentase indikator tertinggi sebesar 86% pada indikator 2 yaitu bmenyesuaikan

rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Sementara itu persentase indikator terendah pada indikator 6 sebesar 78% yaitu memanfaatkan media pembelajaran.

4. Deskripsi Data tentang Disiplin Kerja

Deskripsi data ini menunjukkan jumlah atau banyaknya responden yang memilih jawaban tertentu dalam kuesioner variabel disiplin kerja yang disebarkan, memberikan gambaran proporsi dari total jumlah responden yang memilih jawaban tertentu, mengetahui nilai minimum, maximum, mean dan std deviation, dan persentase & kategori yang dihitung berdasarkan total jumlah responden.

Tabel 4.10
Deskripsi Data Disiplin Kerja

No	Skor Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	68	1	2,2%
2.	74	1	2,2%
3.	75	1	2,2%
4.	77	1	2,2%
5.	78	5	11,1%
6.	79	4	8,9%
7.	80	3	6,7%
8.	81	7	15,6%
9.	82	5	11,1%
10.	83	5	11,1%
11.	84	3	6,7%
12.	85	1	2,2%
13.	86	2	4,4%
14.	87	1	2,2%
15.	88	1	2,2%
16.	89	1	2,2%
17.	90	1	2,2%
18.	96	2	4,4%

No	Skor Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
	Total	45	100%

Dari tabel diatas diketahui skor maksimum adalah 96 dan skor minimum 68 setelah diketahui skor jawaban kuisisioner, setelah itu mencari *Mean* (Mx), dan Standart Deviasi dari data yang diperoleh. Berikut hasil perhitungannya.

Tabel 4.11
Descriptive Statistics Disiplin Kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
disiplin kerja	45	68	96	81.93	4.984
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan *output* Aplikasi SPSS tersebut, dapat diperoleh nilai Mx yaitu sebesar 81,93 dan nilai SDx yaitu 4,984. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkatan disiplin kerja termasuk kategori baik, cukup, maupun kurang baik, maka dari itu dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus:

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$.
- 2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$.
- 3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Dan perhitungannya sebagai berikut:

- 1) $Mx + SDx = 81,93 + 4,984$
 $= 86,914$ (dibulatkan menjadi 87)
- 2) $Mx - SDx = 81,93 - 4,984$
 $= 77,946$ (dibulatkan menjadi 78)

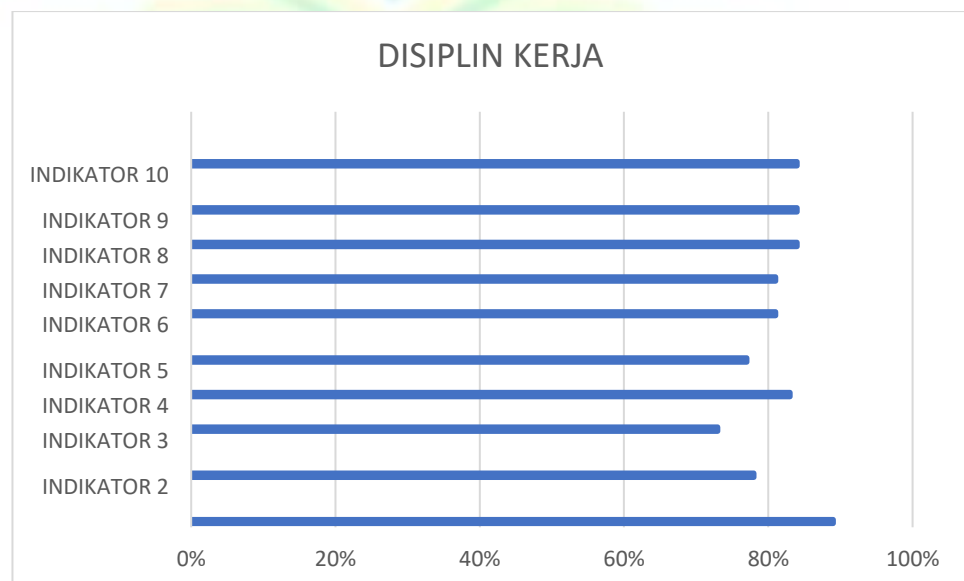
Berdasarkan perhitungan diatas bahwa skor yang lebih dari 87 dikategorikan disiplin kerja baik, sedangkan skor 78 dikategorikan disiplin kerja cukup baik, dan skor dibawah 78 dikategorikan disiplin kerja kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel. 4.12
Persentase dan Kategori Disiplin Kerja

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	>87	5	11%	Tinggi
2.	78-87	36	80%	Sedang
3.	< 78	4	9%	Rendah
Jumlah		45	100%	-

Hasil perhitungan pada tabel 4.13 diatas diketahui ada 5 guru atau 11% dari keseluruhan guru mempersepsikan disiplin kerja dalam kategori tinggi; 36 guru atau 80% dari total keseluruhan mempersepsikan disiplin kerja dalam kategori sedang; dan 4 guru atau 9% dari total keseluruhan mempersepsikan disiplin kerja dalam kategori rendah. Oleh karena itu, dengan proporsi sebesar 80% maka secara umum dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo masuk dalam kategori sedang.

Disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo dalam kategori sedang, tentu dipengaruhi oleh beberapa indikator. Untuk melihat persentase indikator disiplin kerja, maka peneliti melakukan analisa terhadap data yang ada. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:



Keterangan :

Indikator 1 : 89%

Indikator 2 : 78%

Indikator 3 : 73%

Indikator 4 : 83%

Indikator 5 : 77%

Indikator 6 : 81%

Indikator 7 : 81%

Indikator 8 : 84%

Indikator 9 : 85%

Indikator 10 : 84%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa persentase indikator tertinggi sebesar 89% pada indikator 1 yaitu kejelasan tujuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka. Sementara itu persentase indikator terendah pada indikator 3 sebesar 73% yaitu kesesuaian atas beban kerja yang ditanggung dengan kesejahteraan yang diterima.

B. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dalam uji normalitas ini dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30. Hasil uji normalitas yang diperoleh melalui aplikasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X₁,
dan Lingkungan Kerja X₂ terhadap Disiplin Kerja Z)**

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.60210080
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.073
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.192
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.155
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.146
		Upper Bound	.164
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Berdasarkan hasil output dari aplikasi SPSS versi 30 tersebut, diketahui bahwa hasil nilai uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* untuk model 1 yaitu sebesar 0,155. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi ($0,155 > \alpha (0,05)$), maka H_0 diterima residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X₁, Lingkungan Kerja X₂, dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandard ized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.12295221
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.050
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.		.317
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.305
		Upper Bound	.329
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Berdasarkan hasil output dari aplikasi SPSS versi 30 tersebut, diketahui bahwa hasil nilai uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* untuk model 2 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $(0,200) > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Jika variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi terganggu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, digunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 30:

**Model 1 (Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah X₁,
dan Lingkungan Kerja X₂ terhadap Disiplin Kerja Z)**

Tabel 4.15

Hasil Uji multikolinieritas model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	56.204	12.982		4.329	<.001		
kepemimpinan transformasional kepek	.312	.149	.388	2.096	.042	.592	1.689
lingkungan kerja	-.008	.203	-.007	-.038	.970	.592	1.689

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan hasil output SPSS versi 30 tersebut, diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar $1,689 < 10$ yang mana nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel independen dalam regresi. Sebab, jika hubungan tersebut ada, akan terjadi kolinearitas sempurna yang mengakibatkan ketidakmungkinan dalam memperoleh pendugaan koefisien parameter regresi.

**Model 2 (Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah X₁,
Lingkungan Kerja X₂, dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)**

Tabel 4.16

Hasil Uji multikolinieritas model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.032	10.723		3.733	<.001		
kepemimpinan transformasional kepek	.415	.108	.559	3.859	<.001	.536	1.866
lingkungan kerja	-.345	.140	-.341	-2.475	.018	.592	1.689
disiplin kerja	.439	.106	.476	4.142	<.001	.853	1.173

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil output SPSS versi 30 tersebut, diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 1,866 lingkungan kerja 1,689 dan disiplin kerja sebesar 1,173 yang dimana dari ketiga variabel tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel independen dalam regresi. Sebab, jika hubungan tersebut ada, akan terjadi kolinearitas sempurna yang mengakibatkan ketidakmungkinan dalam memperoleh pendugaan koefisien parameter regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai regresi dan menentukan apakah varian residu dari berbagai pengamatan menunjukkan varian yang tidak sama. Jika nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen atau tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji *Glejser* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut untuk pemahaman yang lebih jelas:

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.17

Hasil Uji heteroskedastisitas model 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.915	8.183		-1.089	.282
kepemimpinan transformasional kepek	.155	.094	.316	1.654	.106
lingkungan kerja	-.010	.128	-.014	-.075	.941

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh data bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,106 dan variabel lingkungan kerja sebesar

0,941 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 diterima, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas atau syarat uji heteroskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik dalam model regresi, di mana salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Pemenuhan uji heteroskedastisitas sangat penting agar model regresi yang digunakan tidak bias.

Model 2 (Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.18
Hasil Uji heteroskedastisitas model 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	-8.095	6.300		-1.285	.206
kepemimpinan transformasional kepek	-.070	.063	-.226	-1.109	.274
lingkungan kerja	.151	.082	.356	1.839	.073
disiplin kerja	.050	.062	.129	.800	.428

a. Dependent Variable: Abs Res2

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh data bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,274, variabel lingkungan kerja sebesar 0,073 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,428 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 diterima, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas atau syarat uji heteroskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik dalam model regresi, di mana salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Pemenuhan uji heteroskedastisitas sangat penting agar model regresi yang digunakan tidak bias.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan atau relasi antara satu variabel bebas dengan variabel terikat.

Dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* (DFL) $> 0,05$. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 30. Untuk pemahaman yang lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.19

Hasil Uji linieritas model 1

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,070	Linier
Lingkungan Kerja	0,938	Linier

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji linieritas variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,070 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,938 > 0,05$. Maka antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Sehingga setiap perubahan yang terjadi pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel disiplin kerja.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.20

Hasil Uji linieritas model 2

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,439	Linier
Lingkungan Kerja	0,923	Linier
Disiplin Kerja	0,992	Linier

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji linier diperoleh nilai *Deviation from Linearity* variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar $0,439 > 0.05$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,923 > 0.05$ dan variabel disiplin kerja sebesar $0,992 > 0.05$. Maka antara variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linier. Sehingga setiap perubahan yang terjadi pada kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel kinerja guru.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara suatu periode dengan periode sebelumnya dalam data yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30.

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut.

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.21
Uji autokorelasi model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.432 ^a	.186	.125	4.70669	2.080
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional kepek, lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: disiplin kerja					

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diketahui:

DW (d)	: 2,080
dU	: 1,6148
n	: 45
k	: 2
4 – dU	: 2,3852

Kesimpulan :

Sehingga diperoleh data $dU < DW < 4 - dU$: $1,6148 < 2,080 < 2,3852$ sehingga H_0 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada autikorelasi atau uji autokolerasi terpenuhi. Maksudnya adalah variabel yang ada dalam model tidak terdapat kasus autokorelasi.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.22
Uji autokorelasi model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.504	3.23519	1.902
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepek					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diketahui:

DW (d) : 1,902
 dU : 1,6662
 n : 45
 k : 3
 4 – dU : 2,3338

Sehingga diperoleh data $dU < DW < 4 - dU$: $1,6662 < 1,902 < 2,3338$ sehingga H_0 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada autikorelasi atau uji autokolerasi terpenuhi. Maksudnya adalah variabel yang ada dalam model tidak terdapat kasus autokorelasi.

2. Uji Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Pengujian hipotesis model 1 membantu dalam menentukan apakah variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 , secara signifikan mempengaruhi variabel disiplin kerja Z . analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk menguji

hipotesis pertama. Aplikasi SPSS versi 30 digunakan untuk mengolah data. Berikut hasil dari output SPSS:

Tabel 4.23
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 terhadap Disiplin Kerja Z

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	55.878	9.588		5.828	<.001
	kepemimpinan transformasional kepek	.309	.113	.384	2.725	.009

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 55,878 + 0,309X_1$$

- 1) Konstanta sebesar 55,878 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah sama dengan nol atau tetap maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 55,878.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai koefisien regresi sebesar 0,309 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kepemimpinan transformasional kepala sekolah X_1 terhadap disiplin kerja Z . Jika Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,309 artinya jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka disiplin kerja naik sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja
terhadap Disiplin Kerja

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	60.259	13.334	4.519	<.001
	lingkungan kerja	.264	.162	.241	.111

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 60,259 + 0,264X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 60,259 secara matematis smenyatakan bahwa jika nilai variabel bebas lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 60,259.
- 2) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja X_2 terhadap disiplin kerja. Jika lingkungan kerja meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,264 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka disiplin kerja naik sebesar 0,264 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan
Transformasional Kepala Sekolah X_1 terhadap
Kinerja Guru Y

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	49.897	8.155	6.119	<.001
	kepemimpinan transformasional kepek	.389	.096	.524	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 49,897 + 0,389X_1$$

- 1) Konstanta sebesar 49,897 secara matematis smenyatakan bahwa jika nilai variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 49,897.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai koefisien regresi sebesar 0,389 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah X_1 terhadap kinerja guru Y . Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat maka kepercayaan juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,389 artinya jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,389 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja X_2 terhadap Kinerja Guru Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	71.874	12.561		5.722	<.001
lingkungan kerja	.132	.153	.131	.864	.392

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 71,874 + 0,132 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 71,874 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai varianel bebas lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 71,874.

- 2) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,132 dengan arah negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja X_2 terhadap kinerja guru Y. nilai koefisien sebesar 0,132 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru juga naik sebesar 0,132 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain tetap.

Tabel 4.27

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	36.741	9.160		4.011	<.001
disiplin kerja	.561	.112	.608	5.028	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaa regresi sebagai berikut:

$$Y = 36,741 + 0,561 Z$$

- 1) Konstanta sebesar 36,741 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 36,741.
- 2) Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,561 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja Z terhadap kinerja guru Y. nilai koefisien sebesar 0,561 artinya jika disiplin kerja dinaikkan sebesar satu atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,561 dengan asumsi variabel independent yang lain tetap.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini membantu mengidentifikasi apakah

setiap variabel bebas memiliki pengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.⁹⁷

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	56.204	12.982		4.329	<.001
kepemimpinan transformasional kepek	.312	.149	.388	2.096	.042
lingkungan kerja	-.008	.203	-.007	-.038	.970

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 56,204 + 0,312 X_1 - 0,008 X_2 + \text{error}$$

- 1) Konstanta sebesar 56,204 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 56,204.
- 2) kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja Z . Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,312 artinya jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka disiplin kerja naik sebesar

⁹⁷ Dicky Saputra, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatra Barat", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ISSN 2086-5031 Vol. 8 No 1, (Januari 2017), 2-3.

0,312 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- 3) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar $|-0,008|$ dengan arah negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel lingkungan kerja X_2 terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien sebesar $|-0,008|$ artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka disiplin kerja menurun sebesar $|-0,008|$ satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.29
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.032	10.723		3.733
	kepemimpinan transformasional kepek	.415	.108	.559	3.859
	lingkungan kerja	-.345	.140	-.341	2.475
	disiplin kerja	.439	.106	.476	4.142

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40,032 + 0,415 X_1 - 0,345 X_2 + 0,439 Z + \text{error}$$

- 1) Konstanta sebesar 40,032 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka minat akan meningkat sebesar 40,032.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai koefisien regresi sebesar 0,415 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat maka kinerja guru meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,415 artinya jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru meningkat sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain tetap.

- 3) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar $|-0,345|$ dengan arah negatif yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru akan menurun. Nilai koefisien sebesar $|-0,345|$ artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru turun sebesar $|-0,345|$ satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- 4) Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,439 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,439 artinya jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,439 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Uji T merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Z).

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_{01} : X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z

H_{a1} : X_1 berpengaruh signifikan terhadap Z

H_{02} : X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z

H_{a2} : X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 4.30

Tabel 4.30
Uji T Model 1

Variabel independen	T	Sig.	Keterangan
X_1	2,096	0,042	Ada pengaruh
X_2	-0,038	0,970	Tidak ada pengaruh

- 1) Pengujian X_1 terhadap Z menghasilkan nilai thitung sebesar 2,096 > 1,302 ttabel hal ini berarti ada pengaruh. Dan nilai diperoleh signifikansi uji t sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{01} ditolak. Artinya ada pengaruh antara X_1 terhadap Z secara signifikan.
- 2) Pengujian X_2 terhadap Z menghasilkan nilai thitung sebesar -0,038 < 1,302 ttabel hal ini berarti tidak ada pengaruh. dan nilai diperoleh signifikansi uji t sebesar 0,970 lebih besar dari 0,05 sehingga H_{02} diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara X_2 terhadap Z secara signifikan.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y).

Uji T merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Hipotesis yang digunakan adalah:

H_{01} : X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_{a1} : X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y

H_{02} : X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_{a2} : X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y

H_{03} : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_{a3} : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 4.31

Tabel 4.31
Uji T Model 2

Variabel independen	T	Sig.	Keterangan
X_1 -Y	3,859	0,001	Ada pengaruh
X_2 -Y	-2,475	0,018	Tidak ada pengaruh
Z-Y	4,142	0,001	Ada pengaruh

Berdasarkan hasil output uji t pada Tabel 4.31 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengujian X_1 terhadap Y menghasilkan nilai thitung sebesar 3,859 > 1,302 ttabel hal ini berarti ada pengaruh. Dan nilai diperoleh signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{a1} ditolak. Artinya ada pengaruh antara X_1 terhadap Y secara signifikan
- 2) Pengujian X_2 terhadap Y menghasilkan nilai thitung sebesar |-2,475| < 1,302 ttabel hal ini berarti tidak ada pengaruh. Dan nilai diperoleh signifikansi uji t sebesar 0,018 lebih besar dari 0,05 sehingga H_{02} diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara X_2 terhadap Y secara signifikan.
- 3) Pengujian Z terhadap Y menghasilkan nilai thitung sebesar 4,142 > 1,302 ttabel hal ini berarti ada pengaruh. Dan nilai diperoleh signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{03} ditolak. Artinya ada pengaruh antara Z terhadap Y secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X_1 , X_2 dan Z) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

H_0 : Model regresi yang diperoleh tidak sesuai/tidak signifikan

H_a : Model regresi yang diperoleh sesuai/signifikan

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.32
Uji F model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.909	2	80.455	3.626	.035 ^b
	Residual	931.891	42	22.188		
	Total	1092.800	44			
a. Dependent Variable: disiplin kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepek						

Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh nilai Fhitung sebesar $3,626 > 3,20$ Ftabel, hal ini berarti ada pengaruh. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang artinya variabel X_1 dan Z secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Z .

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y).

Tabel 4.33
Uji F model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.120	3	166.707	15.928	<.001 ^b
	Residual	429.125	41	10.466		
	Total	929.244	44			
a. Dependent Variable: Kinerja guru						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepek						

Berdasarkan Tabel 4.33 diperoleh nilai Fhitung sebesar $15,928 > 2,81$ Ftabel, hal ini berarti ada pengaruh. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang artinya variabel X_1 , X_2 dan Z secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y .

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model 1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap Disiplin Kerja Z)

Tabel 4.34
Uji Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.147	.107	4.71040
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepek				

Berdasarkan Tabel 4.34 menunjukkan skor *R-Square* sebesar 0,147. Nilai tersebut berarti memiliki sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 14,7% dan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum teruji.

Model 2 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah X_1 , Lingkungan Kerja X_2 dan Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y).

Tabel 4.35
Uji Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.504	3.23519
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepek				

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan skor *R-Square* sebesar 0,538. Nilai tersebut berarti memiliki sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum teruji.

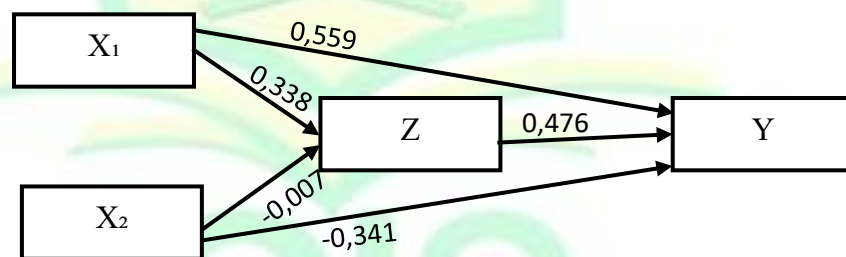
d. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tidak hanya itu, analisis jalur juga menjelaskan pengaruh tidak langsung yang

diberikan variabel bebas melalui variabel *intervening* terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Variabel	Kontribusi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X ₁ terhadap Y	0,559	-	0,559
X ₂ terhadap Y	-0,341	-	-0,341
Z terhadap Y	0,476	-	0,476
X ₁ terhadap Z	0,388	-	0,388
X ₂ terhadap Z	-0,007	-	-0,007
X ₁ terhadap Y melalui Z	-	$0,388 \times 0,559 = 0,2168$	$0,559 + 0,2168 = 0,7758$
X ₂ terhadap Y melalui Z	-	$-0,007 \times -0,0341 = 0,0002387$	$0,559 + 0,0002387 = 0,5592387$



Gambar 4.6
Hubungan Kausal dari Variabel X₁ dan X₂ melalui Z terhadap Y

Dari hasil analisis jalur di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) dan variabel disiplin kerja (Z) sebagai variabel perantara terhadap variabel kinerja guru (Y). Pada tabel 4.30 bahwa nilai

Standardized Coefficient Beta pengaruh langsung sebesar 0,559 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,2168. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingginya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara langsung. Dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih baik menggunakan pengaruh langsung sebesar 0,559, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih rendah. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru menggunakan pengaruh langsung.

2) Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel disiplin kerja (Z) sebagai variabel perantara terhadap variabel kinerja guru (Y). Pada tabel 4.30 bahwa nilai *Standardized Coefficient Beta* pengaruh langsung sebesar $|-0,341|$ sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0002387. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa rendahnya lingkungan kerja secara langsung. Dimana lingkungan kerja lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0002387 melalui perantara disiplin kerja. Artinya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru melalui perantara disiplin kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

E. Pembahasan

1. Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting pada disiplin kerja. Ditinjau dari hasil uji statistik deskriptik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori sedang, yang artinya kepala sekolah di SMP Negeri 5 Ponorogo sudah dirasa cukup baik dalam gaya kepemimpinannya yang transformasional. Sementara itu, berdasarkan data yang telah dianalisa indikator yang paling memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah ialah yaitu kepala sekolah mampu menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku, sikap dan komitmen yang bisa dicontoh oleh bawahannya. Pengaruh tersebut dalam

persentasenya sebesar 90%. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat dari seluruh warga sekolah, sehingga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Sedangkan ditinjau dari hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada tabel 4.30, diketahui bahwa nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,042 atau 4,2% yang artinya H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang nyata antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja. Hal ini menggambarkan jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki nilai yang positif maka artinya dengan memperbaiki kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan meningkatkan disiplin kerja guru di SMPN 5 Ponorogo.

Secara teoritis, hal ini selaras dengan pandangan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam membentuk kedisiplinan guru karena pemimpin sering dijadikan contoh dan panutan oleh guru. Ketika pemimpin menunjukkan sikap disiplin yang baik, maka guru cenderung akan meniru dan bersikap disiplin pula. Sebaliknya, jika pemimpin kurang menunjukkan kedisiplinan, maka guru pun berpotensi meniru sikap tersebut dan menjadi kurang disiplin.⁹⁸

Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan keteladanan yang kemungkinan besar akan ditiru oleh guru. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap individu dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada guru, sehingga kedisiplinan bukan lagi sekadar kewajiban, tetapi menjadi bagian dari komitmen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting pada disiplin kerja. Ditinjau dari hasil uji statistik deskriptik, lingkungan sekolah berada pada kategori sedang, yang artinya lingkungan kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo sudah dirasa

⁹⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 194.

cukup baik dalam mendorong kedisiplinan guru. Sementara itu, berdasarkan data yang telah dianalisa indikator yang paling memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi lingkungan kerja ialah bangunan dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Pengaruh tersebut dalam persentasenya sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti keamanan dan kenyamanan bangunan, memberikan rasa aman bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya fasilitas yang memperhatikan keselamatan kerja, guru dapat lebih fokus, merasa dihargai, dan terdorong untuk menjalankan tanggung jawabnya secara disiplin tanpa terganggu oleh kekhawatiran terhadap risiko lingkungan yang tidak mendukung.

Sedangkan ditinjau dari hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada tabel 4.30, diketahui bahwa nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,970 atau 97% artinya H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan mampu meningkatkan disiplin kerja di sekolah tersebut.

Menurut teori yang ada dijelaskan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai terkhusus dalam penelitian ini adalah seorang guru. Disiplin kerja ini menjadi syarat utama dalam membentuk sikap, perilaku, dan pola hidup yang disiplin, yang akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama.⁹⁹

Dalam lingkungan seperti ini, guru lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat, serta menjalankan tanggung jawab profesionalnya dengan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, pembentukan lingkungan kerja yang positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekaligus menunjang kualitas pendidikan di sekolah.

⁹⁹ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Yogyakarta: Zanafa Publising 2018), 14.

3. Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo. Berdasarkan Uji t pada tabel 4.30 diketahui bahwa nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,001 atau 0,1%. Artinya, H_{03} ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang nyata antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menggambarkan jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki nilai yang positif maka artinya dengan memperbaiki kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.

Hal ini sejalan dengan prinsip dasar kepemimpinan transformasional, yang mampu mendorong bawahan untuk bekerja melebihi kemampuan yang mereka perkirakan. Dengan kata lain, kepemimpinan ini dapat membangun kepercayaan diri bawahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.¹⁰⁰

Dengan demikian, kinerja guru merupakan cerminan dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi, membimbing, dan meningkatkan kualitas kerja guru.

4. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo. Berdasarkan Uji t pada tabel 4.30 diketahui bahwa nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,018 atau 1,8% artinya H_{04} ditolak, sehingga tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti lingkungan kerja diperlukan perbaikan karena jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja guru akan menurun.

Teori yang ada menyatakan bahwa lingkungan kerja secara umum mencakup berbagai aspek di sekitar tempat kerja yang memengaruhi

¹⁰⁰ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 10.

kenyamanan dan kinerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di sekitar area tempat seseorang menjalankan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Keadaan ini dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang karena pekerjaan dapat dilakukan tanpa hambatan atau gangguan.¹⁰¹

Ketika guru berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, dan mendukung, mereka akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dalam kondisi seperti ini, guru dapat lebih fokus dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan pengembangan profesionalisme sehingga kualitas proses belajar mengajar pun meningkat. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

5. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja memiliki peran yang penting pada kinerja guru Ditinjau dari hasil uji statistik deskriptik, disiplin kerja berada pada kategori sedang, yang artinya disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo sudah dirasa cukup baik dalam mendorong kinerja guru. Sementara itu, berdasarkan data yang telah dianalisa indikator yang paling memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi disiplin kerja ialah kejelasan tujuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka. Pengaruh tersebut dalam persentasenya sebesar 89%. Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru memiliki pemahaman yang jelas terhadap tujuan kerja serta merasa bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Kejelasan arah dan kecocokan peran ini menciptakan rasa memiliki dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja secara keseluruhan.

Sedangkan ditinjau dari hasil uji hipotesis, Uji t pada tabel 4.30 diketahui bahwa nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,013 atau 1,3% artinya H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang nyata antara disiplin kerja terhadap

¹⁰¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 190.

kinerja guru. Hal ini menggambarkan jika disiplin kerja memiliki nilai yang positif maka artinya dengan memperbaiki disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Ponorogo.

Berdasarkan teori, tingkat kedisiplinan pegawai atau dalam penelitian ini adalah guru, turut dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mereka. Tujuan yang ditetapkan harus realistis, menantang dan dapat dicapai berdasarkan kinerja yang ditunjukkan.¹⁰² Oleh karena itu, pembentukan disiplin kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa secara langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo. Uji analisis jalur (*Path Analysis*) pada tabel 4.36 diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,2168 atau 21,68% dan pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,559 atau 55,9% yang artinya H_{06} ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMPN 5 Ponorogo.

Hal ini sejalan dengan prinsip dasar kepemimpinan transformasional, yang mampu mendorong bawahan untuk bekerja melebihi kemampuan yang mereka perkirakan. Dengan kata lain, kepemimpinan ini dapat membangun kepercayaan diri bawahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.¹⁰³

¹⁰² Malaya S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 194.

¹⁰³ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 10.

7. Pengaruh *Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*.

Hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja di SMPN 5 Ponorogo. Uji analisis jalur (*Path Analysis*) pada tabel 4.36 diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,0002387 atau 0,02387% dan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,341|. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, tetapi pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak signifikan.

Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang ada. Berdasarkan teori yang ada dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara umum mencakup berbagai aspek di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di sekitar area tempat seseorang menjalankan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Keadaan ini dapat mendorong peningkatan kinerja seseorang karena pekerjaan dapat dilakukan tanpa hambatan atau gangguan.¹⁰⁴

Hal ini juga mendorong guru untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Disiplin kerja berperan sebagai faktor penghubung yang memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

¹⁰⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 190.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,042 atau 4,2%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan X_1 dengan Z. Maka H_{01} ditolak, artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,970 atau 97%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan X_2 dengan Z. Maka H_{02} ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di SMP Negeri 5 Ponorogo.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,001 atau 0,1% Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan X_1 dengan Y. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja di SMP Negeri 5 Ponorogo.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,28 atau 28%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan X_2 dengan Y. Maka H_{04} ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,013 atau 1,3%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan Z dengan Y. Maka H_{05} ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Ponorogo.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,2168 atau 21,68 % yang artinya H_{06} ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional

kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *Intervening* di SMP Negeri 5 Ponorogo sebesar 0,0002387 atau 0,02387% yang artinya H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada nomor enam dan tujuh menunjukkan bahwa nilai pengaruhnya lemah, hal ini di karenakan nilai disiplin kerja atau variabel *intervening* yang berfungsi sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen rendah. Pengaruhnya menjadi lemah karena tingkat disiplin kerja itu sendiri berada pada level yang rendah. Maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Sekolah

Diperlukan upaya peningkatan disiplin kerja guru melalui penerapa kebijakan yang konsisten, pemberian motivasi, serta pengawasan yang terstruktur. Pemimpin sekolah perlu menjadi teladan dalam hal kedisiplinan dan secara aktif membangun budaya kerja yang menghargai waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme.

2. Bagi guru

Guru diharapkan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja sebagai bagian integral dari profesionalisme dan peningkatan kinerja. Disiplin tidak hanya mencakup kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab terhadap proses pembelajaran dan hasil didik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih dalam studi-studi berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Ilmiah:

- Aiken, "Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings" (Educational and psychological measurement, Vol. 45, No. 1, 1985), 130-158.
- Erawan, Wawan. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN 1 Sumedang" 2, no. 4 (2022): 1–23.
- Eti, Eti, Wahyu Febri Ramadhan Sudirman, and Diany Mairiza. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan." *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business* 1, no. 1 (2022): 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>.
- Garina Siskawati, Mohamad Muspawi, and Agus Lestari. "Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah Untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru." *Jurnal Niara* 17, no. 1 (2024): 42–50. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i1.19752>.
- Hasan, Nasib Rianto, Irwan Yantu, Andi Juanna, and Rezkiawan Tantawi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo." *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)* 6, no. 2 (2023): 962–69. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Heliyana, Eni, Riska Ayu Pramesthi, and Triska Dewi Pramitasari. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3, no. 6 (2024): 1046. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>.
- Humaisi, M. Syafiq, Muhammad Thoyib, M. Nurdin, Ryan Rahmawati, and Badru Ngoh. "Pesantren-Based Transformational Leadership in the Development of International Madrasah Innovation." *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* 22, no. 1 (2024): 1–15. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v22i1.8781>.
- Hutasoit, Fery Refmil. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Kecamatan Siborongborong T . A 2024 / 2025 Agar Dapat Memberikan Masukan Secara Tatap Muka Sehingga Tidak Menyinggung Perasaan" 2, no. 4 (2025). <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/khirani.v2i4.1357>.
- Mudatsir, Mudatsir. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *Educational Journal of Islamic Management* 1, no. 2 (2021): 55–67. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>.
- Mumtaz, Shafira, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh. "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri." *Acjoure: Academic Journal Research* 01, no. e-ISSN: 0000-0000 (2023): 50. http://www.academia.edu/download/42968224/Jurnal_Kependidikan_Vol_1_3_No_2.pdf#page=29%0Ahttp://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/viewFile/303/217.

- Nadhila Galuh Anjali Putri dan Lamidi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK IBU S. SOEMOHARMANTO KECAMATAN JATIPURNO KABUPATEN WONOGIRI" 3, no. 1 (2024): 186–201.
- Purnamasari Diyah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mtsn 1 Karangayar." Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.
- Putri, Geby Satama, Wanta Wanta, and Dwi Epty Hidayaty. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 4 (2024): 8094–8103. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>.
- Ratnaningrum, Ratnaningrum, Fitri Haryanti, and Erwan Nurhidayat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* 2, no. 2 (2022): 76–86. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Maya Masita Br Girsang, and Yannik Ariyanti. "Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Bening* 8, no. 2 (2021): 189–202.
- Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama (Anggota IKAPI), 2023.
- Sitanggang, J S, H Silalahi, M Sinambela, and ... "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru-Guru SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten" ... *Dan Ilmu Sosial* 1, no. 4 (2023). <https://journal.aripi.or.id/index.php/Sadewa/article/view/260>.
- Souisa, Johanis, Dwi Norcahyaningasih, Adhi Widyakto, and Aprih Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang." *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* 3, no. 3 (2023): 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>.
- Syahputra, Edy, Risto Luri Pristiani, Tianovida Siregar, and Kustoro Budiarta. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6, no. 2 (2023): 156–61. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>.
- Yuningsih, Wiwi, Furtasan Ali Yusuf, Budi Ilham Maliki, Universitas Bina Bangsa, and Kota Serang. "Pengaruh Pengembangan Profesional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Displin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SD Swasta Di Kota Serang." *Technoscience* VIII, no. 01 (2024).

Undang-undang RI:

UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Buku :

Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.

Achmadi, Djohan, et al, *Peningkatan Kinerja Guru* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023).

Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.

Andrian. *Strategi Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan (Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan)*. Banyumas: Amerta Media, 2023.

Arikunto. Suharsimi *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

Fathurohman, Pupuh. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.

Ghodang, Hironymus. *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2019.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Undip, 2018.

Hafidulloh, et al. *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV. Bintang Pustaka Madani, 2021.

Hamdi, Asep Saepul dan E. Bahrudin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014.

Hasibuan, Malayu S. P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.

Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.

Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.

Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.

Jamalludin. *Supervisi Kinerja Guru*. Yogyakarta: Percetakan Bintang, 2023.

- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Marsono. *Metode Penelitian Kuantitatif Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis Atau Disertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) Dilengkapi Contoh Aplikasinya*. Bogor: In Media, 2016.
- Mulia, Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021.
- Mulianto, Sindu, dan Eko Ruddy Cahyadi. Muhammad Karebet Didjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah (Menuju Supervisi yang Profesional, beretos kerja tinggi, dan amanah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006.
- Ovan, dan Andika Saputra. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020..
- Perdana, Eko. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB, 2016.
- Prihantoro, Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.
- Puspita, Rima. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Rewards, Punishment dan Disiplin Kerja*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- Rahmawati, Ita, et al. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Rohaeni, Neni. *Model Kepemimpinan Transformasional Cisma bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group, 2023.
- Santosa, Herry. *Pencitraan Visual Kawasan Urban: Teori Strategi dan Perencanaan Lanscape Visual Planning System*. Malang: Media Nusa Creative, 2018.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana, 2013.

- Sofi'I, Imam., et, al *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suharti. *Kinerja Guru (Kedisiplinan, Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi*. Purbalingga: CV. Diva Pustaka, 2022.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Supriadi. *Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor, 2024.
- Suriagiri. *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020.
- Suriyana, Nofsri, Sedarmayanti, dan Zefriyenni. *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang: CV. Gita Lentera, 2024.
- Syahrum dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Thalib, Muh. Dahlan. *Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual*, 2019.
- Tumiran, et al. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Banjar: Ruang Karya Bersama, 2022.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, Amos, dan Smartpls*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.