



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9673-9685

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026

Tomson Simanjuntak, Betty A.S Pakpahan, Lasmaria Lumban Tobing
Pasca Sarjana, Manajemen Pendidikan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Tarutung
tomsonsimanjuntak79@gmail.com

Abstrak

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis ex-post facto dan pendekatan asosiatif. Populasi adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong pada Tahun Ajaran 2025/2026 yang berjumlah 183 orang guru yang berstatus ASN dan ditetapkan sampel sebanyak 126 orang dengan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang SMP Negeri di luar sampel penelitian yang berada di Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 96 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,544 > 3,07$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Pengaruh tersebut yakni sebesar 28,1%, 2) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $62,724 > 3,07$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Pengaruh tersebut yakni sebesar 33,6%, dan 3) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44,490 > 3,07$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026.

Kata kunci: Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Menurut Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2025, guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terintegrasi dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut mampu mengajar, tetapi juga mampu merancang pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, melakukan evaluasi secara berkelanjutan, serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.

Secara teoretis, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam konteks sekolah, dukungan organisasi tersebut salah satunya terlihat dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya disiplin kerja guru. Sementara itu, Mulyasa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan, supervisi akademik, dan motivasi kerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Siregar (2019) menemukan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek supervisi dan motivasi kerja. Penelitian Hutabarat (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran dan tanggung jawab profesional guru. Selanjutnya, penelitian Manullang (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026

Namun demikian, berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong pada bulan Maret 2026, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Dari hasil observasi awal terhadap 30 guru, ditemukan bahwa sekitar 40% guru belum secara konsisten menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, 35% guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional, dan 30% guru mengalami keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa kepala sekolah dan guru, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi akademik belum dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Salah seorang kepala sekolah menyatakan bahwa supervisi lebih banyak difokuskan pada pemeriksaan administrasi dibandingkan pembinaan proses pembelajaran di kelas. Sementara itu, beberapa guru menyampaikan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan guru masih bervariasi, terutama dalam ketepatan waktu dan kesiapan pembelajaran.

Hasil survei dan wawancara tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dalam standar kompetensi guru dengan kondisi nyata di lapangan. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja guru yang belum optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis *ex-post facto* dan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert dan dianalisis dengan statistik inferensial melalui uji t, uji F, dan regresi linier berganda. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga Mei 2026 di SMP Negeri Kecamatan Siborongborong yang dipilih karena adanya variasi karakteristik sekolah, relevansi dengan fokus penelitian, serta masih terbatasnya penelitian serupa di wilayah tersebut. Populasi penelitian terdiri atas 183 guru ASN (PNS dan PPPK) yang tersebar di tujuh SMP Negeri. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 126 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Proportional Random Sampling untuk memastikan setiap sekolah terwakili secara proporsional dan hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara lebih representatif.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan secara sungguh-sungguh dan seoptimal mungkin untuk memperoleh data penelitian yang benar sehingga akan mampu menjawab hipotesis penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, maka pada bab IV ini hasil penelitian disajikan dengan data yang mengacu pada teori dan konsep yang ada, diantaranya deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

3.1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian disajikan peneliti secara terpisah. Pembaca dapat melihat data mentah untuk variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) pada lampiran 14 dan 15. Variabel disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada lampiran 16 dan 17. Dan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 18 dan 19.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh data jawaban dari 126 responden, maka hasil analisis deskriptif data tersebut menampilkan skor tertinggi dan skor terendah, rata-rata, modus, dan median. Selanjutnya untuk mengolah hasil perhitungan data akan dilaksanakan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 23.

Sehubungan dengan itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur ketiga variabel yaitu: kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) yang dilakukan terhadap responden. Masing-masing variabel diukur secara terpisah melalui instrument masing-masing. Berikut ini paparan data dari seluruh variabel yang dirangkum dalam tabel 1.

Tabel 1. Tabel Paparan Data X_1 , X_2 dan Y

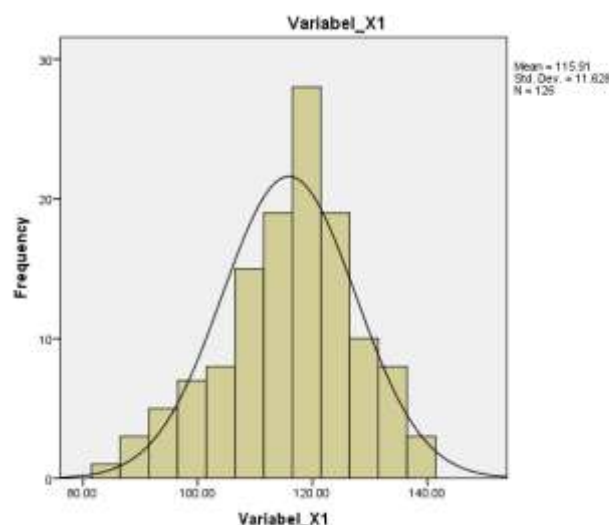
Statistics

	Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
<i>N</i>	Valid 126	126	126
	Missing 0	0	0
<i>Mean</i>	115.9127	118.1984	77.1746
<i>Median</i>	117.0000	118.5000	78.0000
<i>Mode</i>	118.00	115.00 ^a	78.00
<i>Minimum</i>	84.00	96.00	60.00
<i>Maximum</i>	138.00	144.00	92.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

3.1.1. Variabel Kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 126 guru, diperoleh nilai tertinggi = 138,00 dan nilai terendah = 84,00 dengan mean = 115,9127; median = 117,0000; dan modus = 118,00. Distribusi frekuensi skor data kepemimpinan manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran 21. Interval nilai angka dari hasil implementasi kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 4.1. berikut:

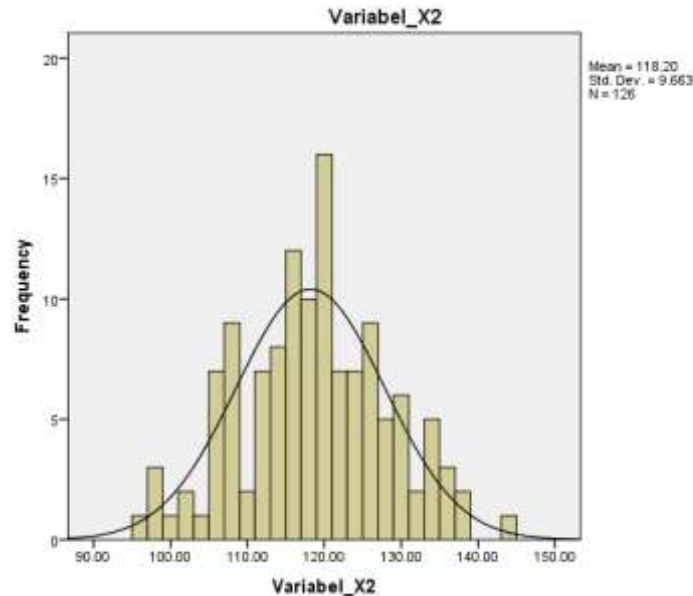


Gambar 1. Interval Nilai Variabel Kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1)

Berdasarkan data pada lampiran 15, diketahui bahwa diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kepemimpinan manajerial kepala sekolah adalah item nomor 23 dengan skor nilai 421 dan nilai rata-rata 3,34 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 17 dan nomor 25 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 3,05 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan tugas guru dan kepala sekolah menyusun program supervisi akademik secara terencana. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 2 dengan nilai rata-rata 3,27 yaitu indikator kemampuan memberi motivasi antara lain memberikan dorongan semangat kepada guru dalam melaksanakan tugas, memberikan penghargaan atas prestasi dan kinerja guru, memberikan dukungan kepada guru dalam menghadapi kesulitan kerja, membangkitkan antusiasme guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi warga sekolah.

3.1.2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 126 guru, diperoleh nilai tertinggi = 144,00 dan nilai terendah = 96,00 dengan mean = 118,1984; median = 118,5000; dan modus = 115,00. Distribusi frekuensi skor disiplin kerja dapat dilihat pada lampiran 20. Interval nilai angka hasil disiplin kerja yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 2. berikut:

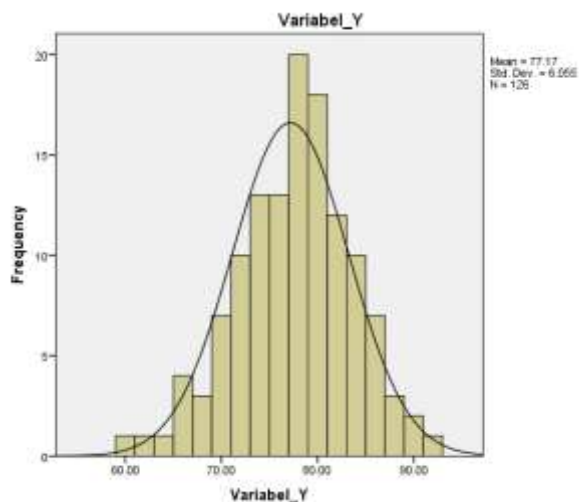


Gambar 2. Interval Nilai Variabel Disiplin kerja (X_2)

Berdasarkan data pada lampiran 17, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,28. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang disiplin kerja adalah item nomor 38 dengan skor nilai 441 dan nilai rata-rata 3,50 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru memulai pembelajaran di kelas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 64 dengan skor nilai 371 dan nilai rata-rata 2,94 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru secara berkelanjutan melaksanakan penilaian hasil belajar siswa sesuai ketentuan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,35 yaitu indikator kedisiplinan administrasi pembelajaran antara lain guru menyusun rpp/modul ajar sebelum proses pembelajaran dimulai, guru mengisi jurnal harian pembelajaran secara rutin dan tepat waktu, guru mengelola daftar hadir siswa dengan tertib dan akurat, guru menyusun dan mengarsipkan perangkat penilaian secara sistematis, guru melengkapi dokumen penilaian hasil belajar sesuai jadwal yang ditentukan, dan guru menyerahkan laporan administrasi pembelajaran kepada pihak sekolah sesuai batas waktu yang ditetapkan.

3.1.3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 126 guru, diperoleh nilai tertinggi = 92,00 dan nilai terendah = 60,00 dengan mean = 77,1746; median = 78,0000; dan modus = 78,00. Distribusi frekuensi skor data kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 22. Hasil distribusi frekuensi kinerja guru yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 3. berikut:



Gambar 3. Interval Nilai Variabel Kinerja guru (Y)

Berdasarkan data pada lampiran 19, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi kinerja guru adalah item nomor 93 dengan skor nilai 422 dan nilai rata-rata 3,35 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran untuk perbaikan kinerja. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 85 dan nomor 90 dengan skor nilai 390 dan nilai rata-rata 3,10 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru menyusun instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran dan guru melakukan tindak lanjut hasil evaluasi melalui remedial dan pengayaan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,25 yaitu indikator pengembangan profesi antara lain guru mengikuti pelatihan atau diklat untuk meningkatkan kompetensi profesional, guru aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau forum sejenis, guru melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran untuk perbaikan kinerja, guru mengembangkan bahan ajar atau media pembelajaran secara mandiri, dan guru memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS 23.00 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan (Asymp. Sig) > 0.05. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS 23 seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		126
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.61194821
Most	Extreme Absolute	.063
Differences	Positive	.040
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig) pada uji normalitas *kolmogorov smirnov* untuk variabel X_1 dan X_2 adalah sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan kinerja guru tersebut berdistribusi secara normal.

3.2.2. Uji Linieritas

Uji linearitas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel Y terhadap setiap variabel X_1 dan X_2 yang hendak diuji. Aturan untuk keputusan linearitas didapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS 23.00) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka nilai tersebut linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Varabel_Y * Varabel_X1					
Between Groups	2531.137	44	57.526	2.272	.001
Linearity	1289.163	1	1289.163	50.912	.000
Deviation from Linearity	1241.974	43	28.883	1.141	.301
Within Groups	2051.022	81	25.321		
Total	4582.159	125			

Berdasarkan tabel 3. di atas nilai signifikansi *deviation from linearity* dari X_1 terhadap variabel Y $0,301 > 0,05$. Berdasarkan data tersebut dipahami bahwa hubungan antara kedua variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Varabel_Y * Varabel_X2					
Between Groups	2681.402	39	68.754	3.111	.000
Linearity	1539.236	1	1539.236	69.643	.000
Deviation from Linearity	1142.166	38	30.057	1.360	.122
Within Groups	1900.756	86	22.102		
Total	4582.159	125			

Berdasarkan tabel 4. di atas nilai signifikansi *deviation from linearity* dari variabel X_2 terhadap variabel Y yaitu $0,122 > 0,05$. Berdasarkan data tersebut dipahami bahwa hubungan antara kedua variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linier.

3.2.3 Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya, apakah korelasi bersifat positif atau negatif.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Korelasi

	Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
<i>Variabel_X1 Pearson Correlation</i>	1	.476**	.530**
<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
<i>N</i>	126	126	126
<i>Variabel_X2 Pearson Correlation</i>	.476**	1	.580**
<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
<i>N</i>	126	126	126
<i>Variabel_Y Pearson Correlation</i>	.530**	.580**	1
<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
<i>N</i>	126	126	126

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari tabel 5. di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $0,530 > r_{\text{tabel}} (\text{IK } 95\%, n=126)$ yakni $0,176$ dan diperoleh nilai *Sig (2-tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel adalah positif. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar $0,580 > r_{\text{tabel}} (\text{IK } 95\%, n=126)$ yakni $0,176$ dan diperoleh nilai *Sig (2-tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel adalah positif. Maka dengan demikian hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah positif.

3.2.4 Korelasi Ganda

Korelasi ganda yaitu suatu alat statistik yang berguna untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1), dan disiplin kerja (X_2), dan terhadap variabel kinerja guru (Y). Berikut tabel 4.6. Ringkasan hasil uji korelasi ganda:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Ganda

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.648^a	.420	.410	4.64929

a. *Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1*

b. *Dependent Variable: Variabel_Y*

Dari tabel 6. di atas diketahui korelasi antara variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar $0,648 > r_{\text{tabel}} (\text{IK } 95\%, n=126)$ yakni $0,176$ artinya kehadiran variabel kinerja guru (Y) bersifat positif karena kinerja guru berhubungan dengan kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama.

3.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana dan Ganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel Y dan variabel X yaitu dengan menggunakan rumus $Y = a + bX$ sementara untuk regresi linier ganda digunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Tabel berikut ringkasan uji regresi linier sederhana dan ganda:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10141>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Regresi Liner Sederhana Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.162	4.617		9.781	.000
Variabel_ X_1	.276	.040	.530	6.967	.000

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi antara variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru dapat ditulis: $Y = 45,162 + 0,276X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 45,162 maka kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan kinerja guru (Y) sebesar 0,276 dari kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1). Selanjutnya diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,967 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0.05, 124) = 1,960$ berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Regresi Liner Sederhana Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.252	5.438		6.299	.000
Variabel_ X_2	.363	.046	.580	7.920	.000

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi linier sederhana antara variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) dapat ditulis: $Y = 34,252 + 0,363X_1$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta= 34,252 maka untuk setiap penambahan disiplin kerja (X_2) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan kinerja guru (Y) sebesar 0,363 dari disiplin kerja (X_2). Selanjutnya diketahui nilai t_{hitung} sebesar $7,920 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0.05, 124) = 1,960$ berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.982	5.467		4.752	.000
Variabel_ X_1	.171	.041	.329	4.216	.000
Variabel_ X_2	.265	.049	.423	5.417	.000

a. Dependent Variable: Variabel_

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa persamaan regresi antara variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dapat ditulis: $Y = 25,982 + 0,171 X_1 + 0,265X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa: 1) Konstanta sebesar 25,982 artinya jika disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_2) nilainya adalah 0 maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar

25,982; 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar 0,171 artinya jika variabel dependen tetap dan kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) mengalami peningkatan satu satuan unit, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 dari nilai variabel X_1 ; 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,265 artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan unit maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 dari nilai variabel X_2 ;

3.2.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi serta persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mencari harga koefisien determinasi dapat dilakukan dengan rumus $r^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$ tetapi dalam hal ini dikerjakan melalui SPSS 23. Tabel berikut adalah ringkasan koefisien determinasi:

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.276	5.15329

a. Predictors: (Constant), Variabel_ X_1

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Selanjutnya besarnya nilai korelasi (R) variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,530. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,281 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 28,1% sedangkan nilai sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.331	4.95376

a. Predictors: (Constant), Variabel_ X_2

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Pada table di atas dijelaskan besarnya nilai korelasi (R) variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,580. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,336 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 33,6 %, sedangkan nilai sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.648 ^a	0.420	0.410	4.64929

a. Predictors: (Constant), Variabel_ X_2 , Variabel_ X_1

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Seterusnya besar nilai korelasi R variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,648. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,420 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 42% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan penelitian, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan perhitungan uji hipotesis menggunakan SPSS 23. Ringkasan hasil pengujian hipotesis pada tabel berikut ini:

3.2.7. Hipotesis Pertama

Kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Pengujian hipotesis pertama dilakukan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Variabel X_1 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1289.163	1	1289.163	48.544	.000 ^b
Residual	3292.996	124	26.556		
Total	4582.159	125			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_ X_1

Berdasarkan tabel 13. di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 48,544 dibandingkan dengan $F_{tabel (k; n-2) (2,124)} = 3,07$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,544 > 3,07)$ dan diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya ialah H_{a1} diterima yakni kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 dan H_{01} ditolak.

3.2.8 Hipotesis Kedua

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Pengujian hipotesis kedua dilakukan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Variabel X_2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1539.236	1	1539.236	62.724	.000 ^b
Residual	3042.923	124	24.540		
Total	4582.159	125			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_ X_2

Berdasarkan tabel 4.14. di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 62,724 dibandingkan dengan $F_{tabel (k; n-2) (2,124)} = 3,07$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(62,724 > 3,07)$ dan diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya

ialah H_{a1} diterima yakni disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 dan H_{02} ditolak.

3.2.9 Hipotesis Ketiga

Disiplin kerja dan kepemimpinan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1923.400	2	961.700	44.490	.000 ^b
Residual	2658.758	123	21.616		
Total	4582.159	125			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_ X_2 , Variabel_ X_1

Berdasarkan tabel 4.15. di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,490 sedangkan $F_{tabel} (K;N-2) (2;124)$ sebesar 3,07. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,490 > 3,07)$ sehingga kesimpulannya adalah H_{a3} diterima yakni kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 dan H_{03} ditolak.

3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang kepemimpinan manajerial kepala sekolah adalah item nomor 23 dengan skor nilai 421 dan nilai rata-rata 3,34 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 17 dan nomor 25 dengan skor nilai 384 dan nilai rata-rata 3,05 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan tugas guru dan kepala sekolah menyusun program supervisi akademik secara terencana. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 2 dengan nilai rata-rata 3,27 yaitu indikator kemampuan memberi motivasi antara lain memberikan dorongan semangat kepada guru dalam melaksanakan tugas, memberikan penghargaan atas prestasi dan kinerja guru, memberikan dukungan kepada guru dalam menghadapi kesulitan kerja, membangkitkan antusiasme guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi warga sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28,1% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $48,544 > 3,07$. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, mengatur, mempengaruhi, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien dengan indikator kemampuan mempengaruhi, kemampuan memberi motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan supervisi akademik, dan keteladanan.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi termasuk di dalamnya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Mulyasa (2018) juga menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat

meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan, supervisi akademik, dan motivasi kerja. Penelitian Siregar (2019) menemukan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek supervisi dan motivasi kerja.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,28. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang disiplin kerja adalah item nomor 38 dengan skor nilai 441 dan nilai rata-rata 3,50 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru memulai pembelajaran di kelas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 64 dengan skor nilai 371 dan nilai rata-rata 2,94 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru secara berkelanjutan melaksanakan penilaian hasil belajar siswa sesuai ketentuan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,35 yaitu indikator kedisiplinan administrasi pembelajaran antara lain guru menyusun rpp/modul ajar sebelum proses pembelajaran dimulai, guru mengisi jurnal harian pembelajaran secara rutin dan tepat waktu, guru mengelola daftar hadir siswa dengan tertib dan akurat, guru menyusun dan mengarsipkan perangkat penilaian secara sistematis, guru melengkapi dokumen penilaian hasil belajar sesuai jadwal yang ditentukan, dan guru menyerahkan laporan administrasi pembelajaran kepada pihak sekolah sesuai batas waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 33,6% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $62,724 > 3,07$. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku guru dalam menaati seluruh peraturan, norma, serta tanggung jawab profesional yang berlaku di sekolah secara sadar dan konsisten dalam melaksanakan tugas pendidikan yang dapat diukur melalui indikator-indikator: ketaatan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mengajar, ketertiban dalam administrasi pembelajaran, dan komitmen terhadap tugas dan etika profesi.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Hutabarat (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran dan tanggung jawab profesional guru. Juga penelitian Simanjuntak (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, khususnya dalam aspek administrasi dan pelaksanaan pembelajaran.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22. Selanjutnya angket yang memiliki nilai bobot tertinggi kinerja guru adalah item nomor 93 dengan skor nilai 422 dan nilai rata-rata 3,35 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran untuk perbaikan kinerja. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 85 dan nomor 90 dengan skor nilai 390 dan nilai rata-rata 3,10 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru menyusun instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran dan guru melakukan tindak lanjut hasil evaluasi melalui remedial dan pengayaan. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,25 yaitu indikator pengembangan profesi antara lain guru mengikuti pelatihan atau diklat untuk meningkatkan kompetensi profesional, guru aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau forum sejenis, guru melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran untuk perbaikan kinerja, guru mengembangkan bahan ajar atau media pembelajaran secara mandiri, dan guru memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 42%. Kemudian berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44,490 > 3,07$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 secara partial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

4. Kesimpulan

1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel(k;n-2)(2,124)}$ yaitu $48,544 > 3,07$ dan koefisien determinasi sebesar 28,1%. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan manajerial kepala sekolah maka akan semakin baik jugalah kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel(k;n-2)(2,124)}$ yaitu $62,724 > 3,07$ dan koefisien determinasi sebesar 33,6%. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik jugalah kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siborongborong Tahun Ajaran 2025/2026 dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,648$ dan koefisien determinasi ganda sebesar 42%. Ini berarti 42% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama. Dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel(k;n-2)(2,124)}$ yaitu $44,490 > 3,07$. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.

Referensi

1. Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Bush, Tony. (2016). *Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice*. London: Sage Publications.
3. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
5. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
6. Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
8. Riduwan. (2019). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
10. Sagala, S. (2017). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
11. Sergiovanni, Thomas J. (2009). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Pearson Education.
12. Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Sudjana. (2017). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
14. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
16. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
17. Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
18. Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan manajerial kepala sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.