

KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 38 PIDIE KAJIAN DARI FAKTOR KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMITMEN GURU

Windayani^{1*)}, Evi Arief Syarifuddin², Aisyah A. Rahman³

¹Guru SMPS dan SMAS Misbahud Dhulam Al Aziziyah Pidie Jaya

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

³Dosen Prodi Pendidikan Geografi Universitas Almuslim – Bireuen, Aceh

*) email: ywinda954@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.505

Article history

Received:
December 26, 2024

Revised:
January 12, 2025

Accepted:
March 4, 2025

Page:
43 - 50

Keywords:
*principal leadership,
work discipline,
teacher commitment,
teacher performance*

ABSTRACT: *Teacher performance at the Ministry of Religion of Pidie Regency generally shows an increasing trend, but in the era of Covid'19 and the implementation of independent learning, there has been a shock, due to unpreparedness to face these conditions. Therefore, full support from the principal is needed to protect, in addition to the discipline and commitment of teachers to their work and their schools. This study analyzes these factors, so that the conditions can be known with certainty. The analysis is based on the perspective of 41 teachers of MIN 38 Pidie Regency, using quantitative descriptive methods, and applying a path analysis model. The results of the study showed that (1) The Principal's Leadership Factor has a significant influence of 48.65%, the work discipline and teacher discipline factors of 39% and teacher commitment of 58.8% on teacher performance. (4) Simultaneously, these three factors have been proven to provide a positive contribution to teacher performance, which is around 53.2%. (3). There is a causal relationship between Principal Leadership, Work Discipline and teacher commitment with a moderate category.*

ABSTRAK: Kinerja guru pada Kementerian Agama di kabupaten Pidie secara umum telah menunjukkan tren meningkat, namun di era Covid'19 dan penerapan merdeka belajar, mulai terasa goncangan, akibat ketidaksiapan dengan kondisi tersebut. Oleh karenanya perlu dukungan penuh Kepala sekolah untuk mengayomi, disamping adanya kedisiplinan dan komitmen guru atas pekerjaannya dan sekolahnya. Kajian ini, menganalisis faktor tersebut, sehingga dapat diketahui pasti kondisinya. Analisis didasarkan perspektif 41 guru MIN 38 di Kabupaten Pidie, dengan metode deskriptif kuantitatif, dan menerapkan model analisis jalur. Hasilnya, diketahui bahwa (1) Faktor Kepemimpinan Kepala sekolah memberi dampak cukup signifikans, yakni sebesar 48,65%, disiplin kerja juga factor kedisiplinan guru sebesar 39% dan komitmen guru sebesar 58,8% terhadap kinerja guru. (4) Secara simultan ketiga faktor terbukti memberi kontribusi positif terhadap kinerja guru, sekitar 53,2%. (3). Terdapat kausalitas antara kepemimpinan Kepala Sekolah, Kedisiplina kerja dan komitmen guru dengan kategori moderat.

Pendahuluan (*Introduction*)

Masalah kinerja guru di satu sisi dan kepemimpinan Kepala sekolah di sisi lain, selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu sekolah dua hal tersebut selalu dalam perbincangan dan menentukan tercapainya visi misi dan tujuan sekolah. Tak terkecuali sekolah dalam lingkungan Kemeterian Agama, seperti Madrasah Ibtidaiyah.

Kualitas dan kepedulian pimpinan sekolah salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci, karena diharapkan berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar warga sekolah. Juga kepemimpinan sebagai pembeda karakteristik suatu organisasi sekolah tersebut dengan lainnya, walaupun prinsip yang dicapai sama. Oleh karenanya, kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dibutuhkan dalam memajukan sekolah.

Salah satu tugas Kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan, dengan melakukan supervisi atas kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri. Dan temuan penelitian Zubir, Z., & Azhari, A. (2021), Baihaqi & M. Yusuf (2023 dan Samad, M. Yusuf, Fauzi, F., Marhamah, M., & Rahmani, S. U. (2023) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

Salah satu tolak ukur juga dalam mencapai kinerja yang diharapkan, perlu kedisiplinan kerja yang serius dan tinggi dari guru, karena faktir ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Sebagaimana dikatakan Hasibuan (2015) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Karena bagaimanapun kondisinya dan aturan yang dibuat dalam sekolah, tanpa dukungan kedisiplinan, tidak akan optimal malah sebaliknya.

Kedisiplinan dimulai dari contoh pimpinan sekolah, dan harus disadari perlunya guru disiplin karena mereka teladan bagi peserta didiknya. Faktor ini tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus tetap dipelajari dan dilakukan secara terus menerus dan diperbaiki selama menjadi seorang pendidik.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Sahertian (2016) menyatakan bahwa komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi (sekolah) itu.

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Supriadi (2017) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran. Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya.

Arikunto (2015) menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Dari keterangan diatas, analisis kajian yang dilakukan masalah kinerja guru dengan memperhatikan faktor kepemimpinan Kepala sekolah, kedisiplinan kerja dan komitmen guru.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Kinerja guru dari aspek kepemimpinan Kepala sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah selalu jadi perbincangan, sehingga mengarah pada mencari model atau gara kepemimpinan yang sesuai. Dan di banyak kasus, ketidakmampuan Kepala sekolah, terpaksa harus dimutasi atau digantikan. Menurut Gibson dkk. (Muniroh, 2015): “kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

Kepala sekolah adalah orang yang diberikan kepercayaan, kewenangan dan kekuasaan untuk memimpin lembaga pendidikan pada tingkat persekolahan. Bagi sekolah negeri kewenangan itu diberikan oleh kepala daerah atau kementerian sesuai dengan tingkat kewenangannya. Bagi sekolah swasta diberikan oleh Pihak Yayasan (Ilyas, *et al*, 2024).

Oleh karenanya, Sagala (2015) mengemukakan bahwa, “kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan”. Lebih tegas, Mulyasa (2014) bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai manajer, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan

mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal. Khusus lagi masalah administrasi sekolah. Sehingga Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Sebagai administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

Beberapa hasil penelitian Kamaruddin, merekomendasikan bahwa kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Husin, I., & Kamaruddin, K., 2024; Mursalin, K., & Kamaruddin, K., 2021; Raimah & Kamaruddin K., 2022; Bakti, S., & Kamaruddin, K., 2023).

b). Kinerja guru dari aspek Kedisiplinan guru

Sukses tidaknya sekolah sebagai suatu organisasi, ada kaitan langsung dengan pencapaian dan upaya peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Oleh karenanya kedisiplinan kerja sangat penting bagi guru maupun bagi organisasi sekolah, karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja dan pada gilirannya berdampak pada kinerja guru. Hal ini dibuktikan secara empiris bahwa kedisiplinan guru menjalankan kewajibannya akan mempengaruhi kinerja (Muntasir & Konadi W., 2022; Husin, I., & Kamaruddin, K., 2024).

Disiplin kerja guru atas pekerjaannya dan sekaligus profesinya, pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran pada diri guru sebagai pendidik dan pembimbing untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Disiplin guru yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini terkait terhadap bentuk tingginya kepuasan dalam bekerja dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja para guru (Safwandi & Konadi, W., 2023).

c). Kinerja guru dari aspek Komitmen guru

Robbins (2016), menyatakan komitmen yang tinggi membentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh guru terhadap sekolah, dengan itu guru bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi sehingga guru dengan senang hati menjalankan segala tugas-tugas yang diberikan pada mereka. Sejalan dengan itu, Mowday, dkk (dalam Luthans, 2016) sebagai sikap, komitmen adalah keinginan yang kuat untuk menetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dengan penerimaan terhadap nilai-nilai yang ditetapkan organisasi dan tujuan organisasi.

Maka diharapkan dengan komitmen guru yang baik, akan tercipta kepuasan kerja pada diri guru dan juga berimbas pada teman sejawat dan peserta didik, dan sejalan dengan itu dengan kepuasan kerja akan membangun kualitas kerja yang mumpuni.

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Kajian ini dilakukan dengan sumber data dari perspektif guru MIN 38 di kabupaten Pidie dengan perangkat kuesioner, yang disusun sesuai dimensi dan indikator variabelnya. Dan analisis dengan deskriptif-kuantitatif, menggunakan statistik inferensia melalui analisis jalur dalam menjawab hipotesis.

b). Populasi dan Sampel

Kasus studi berao kajian analitik empiris pada 41 guru MIN 38 Pidie (semua populasi) dengan karakteristik guru yang diamati dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden (Guru) MIN 38 Pidie

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	13	31,8
	Perempuan	28	68,2
Usia	20-30 Tahun	11	26,8
	31-40 Tahun	13	31,7
	41-50 Tahun	12	29,2
	> 50 Tahun	5	12,1
Pendidikan	SMA	-	-
	Diploma	7	17,1
	Sarjana (S1)	34	82,9
Jumlah Responden		41	64

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Penelitian dengan beberapa variabel terpilih yang dikonsepsikan berikut:

Tabel 2. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Defenisi	Dimensi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu (Handoyo, 2015)	Kepemimpinan: Pendidikan, Personal, Relasional Intelektual, Organisasi
Disiplin Kerja	Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2016)	Aturan Waktu Taat terhadap peraturan Aturan perilaku dalam pekerjaan
Komitmen Guru	Komitmen organisasi (<i>organizational commitment</i>) menekankan pada dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Steers (dalam Hermawan, 2016)	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif
Kinerja Guru	Kinerja guru adalah faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran (Majid, 2016)	Kualitas Hasil Kerja Ketepatan Waktu Prakarsa/inisiatif Kemampuan Komunikasi

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Kajian kuantitatif dari bobot jawaban responden yang ditransformasi dalam skala interval dengan metode Metode Successive Interval (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat validitas berdasarkan korelasi skor butir terdapat tota skor variabelnya, diperoleh berikut ini:

Hasil uji validitas dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, baik dengan dimensi kepemimpinan pendidikan, personel, relasional, intelektual dan organisasional, menggunakan 6 butir pernyataan, diperoleh valid dengan nilai validitas terendah 0,442 dan tertinggi 0,662. Secara rata-rata masuk kategori sedang dan diatas ambang valid 0,300. Sedangkan kedisiplinan kerja guru, semua valid dengan nilai terendah 0,513 dan tertinggi 0,892, rata-rata masuk kategori tinggi.

Uji validitas komitmen guru, diukur dari 6 butir pernyataan, berdasarkan dimensi komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif, dinyatakan valid, dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,872 masuk kategori tinggi, nilai terendah 0,845 dan tertinggi 0,918. Dan variabel kinerja, yang diukur dari dimensi hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi interpersonal, dinyatakan valid, dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,615.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian juga handal dengan kategori cukup tinggi. Secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,794	10	Realible
Disiplin kerja	0,696	6	Realible
Komitmen	0,945	6	Realible
Kinerja Guru	0,742	10	Realible

b). Uji Asumsi Model

Dalam mengkaji masalah secara statistic, diawali dengan asumsi kenormalan distribusi data, dengan uji K-S, yakni:

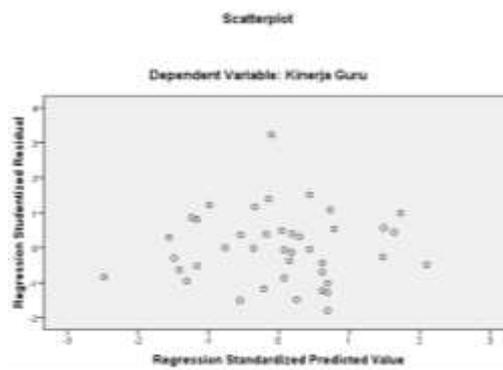
Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		41
Mean	.0110403	Mean
Std. Deviation	1.05215362	Std. Deviation
Absolute Positive	.081	Absolute Positive
Absolute Negative	-.047	Absolute Negative
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.350

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,350 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Kemudian uji heterokedastisitas dengan memeriksa varian data satu observasi ke observasi lainnya dianggap konstan, yang dideteksi dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Reg	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.846	1.182
	Disiplin Kerja	.871	1.148
	Komitmen	.881	1.136

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai.

c). Pengujian Signifikansi Model dan Koefisien Analisis Jalur

Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan model analisis jalur, dengan alasan ketiga faktor eksogen dianggap saling kausalitas (Marwan, et al, 2023), maka perlu dilakukan pengujiannya juga koefisien model masing-masing variabel bebas (eksogen) dan korealsi antar variabel eksogen, berikut ini:

Hasil Uji Model (Uji-F)

Hasil pengolahan data, dinyatakan model jalur yang melibatkan variabel kepemimpinan Kepala sekolah, kedisiplinan kerja guru dan komitmen guru sebagai variabel eksogen dan kinerja guru sebagai variabel endogen dinyatakan signifikan, sebagaimana hasilnya di tabel 6.

Tabel 6. Uji Model Jalur dengan Statistik-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg Regression	280.421	3	93.474	6.126	.000 ^a
Residual	564.555	37	15.258		
Total	844.976	40			

a. Predictors: (Constant), Komitmen guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 6,126 dan signifikans pada taraf uji dibawah 5% disimpulkan variabel kepemimpinan Kepala sekolah, Kedisiplinan guru dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Lalu berikut ini, dilakukan uji t, yakni memastikan koefisien variabel eksogen signifikans.

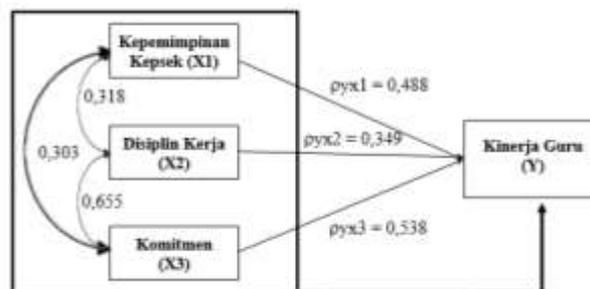
Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Koefisien Variabel Eksogen

Model Regresi	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		7.386	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.488	3.600	.000
Disiplin Kerja	.349	2.423	.000
Komitmen	.538	3.753	.000

Dari hasil diatas, semua variabel eksogen (koefisien Beta), dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%. Maka hipotesis yang menganggap ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja guru dan komitmen guru secara masing-masing tergapad kinerja guru, secara parsial dan signifikan.

2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur dan korelasi antar variabel eksogen, lalu dapat digambarkan model struktural yang dikaji dalam bagan berikut:



Gambar 2. Bentuk dan Besaran Model Struktural

a). Kajian Kinerja guru dari faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Faktor Kepemimpinan kepala sekolah, sangat efektif dalam upaya membentuk kinerja guru yang ideal, maka dukungan faktor ini secara langsung berpengaruh sebesar $(0,488)^2 \times 100\% = 23,81\%$. Dan secara tidak langsung melalui kausalitas dengan faktor kedisiplinan kerja guru sebesar $(0,488)(0,318)(0,349) \times 100\% = 11,55\%$ dan melalui komitmen guru sebesar $(0,488)(0,303)(0,538) \times 100\% = 13,29\%$. Maka secara total kontribusi faktor Kepemimpinan Kepala sekolah tergapad kinerja guru sebesar 48,65%.

b). Kajian Kinerja guru dari faktor Kedisiplinan kerja

Besarnya kontribusi kedisiplinan kerja sangat signifikans, artinya perlu diperhatikan. Hasil analisis data empiris membuktikan dampak langsung sebesar $(0,349)^2 \times 100\% = 12,18\%$. Sedangkan dampak tak langsung melalui faktor kepemimpinan Kepala sekolah sebesar $(0,349)(0,655)(0,488) \times 100\% = 14,92\%$ dan melalui komitmen guru sebesar $(0,349)(0,303)(0,538) \times 100\% = 11,9\%$. Sehingga secara total kontribusi faktor kedisiplinan kerja guru cukup baik yakni 39%.

c). Kajian Kinerja guru dari faktor Komitmen guru

Sebagaimana difahami, beberapa kasus perpindahan guru diantaranya kurang komitmennya mereka pada organisasi dan lingkungan sekolah termasuk mutu pendidikan dengan visi misi dan tujuan sekolah. Dampak langsung faktor ini sangat signifikan yakni sebesar $(0,538)^2 \times 100\% = 28,94\%$. Sedangkan secara tidak langsung melalui hubungan kausal dengan kepemimpinan kepala sekolah sebesar $(0,538)(0,655)(0,488) \times 100\% = 16,81\%$ dan melalui kedisiplinan kerja sebesar $(0,538)(0,318)(0,349) \times 100\% = 12,05\%$. Sehingga secara total kontribusinya sebesar 58,8%.

d). Hasil analisis Korelasi dan Determinasi

Melalui ukuran keeratan hubungan semua faktor atau korelasi diperoleh cukup erat yakni sebesar 0,776 masuk kategori erat. Dan dengan nilai R-Square (Determinasi), kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru MIN 38 kabupaten Pidie sebesar 53,2%. Sebagaimana ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Result
Jalur	.776 ^a	.532	.278	3.906	Signifikans

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Faktor Kepemimpinan kepala sekolah, memberi dampak atau kontribusi positif terhadap kinerja guru, baik secara *direct* dan *undirect* sebesar 48,65%. Demikian pula pengaruh nyata diberikan dari faktor kedisiplinan kerja para gur di MIN 38 Pidie, sebesar 39% dan sumbangan faktor komitmen guru, secara langsung dan tidak langsung sebesar 58,8%.
2. Secara simultans kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru MIN 38 kabupaten Pidie sebesar 53,2%.
3. Dan sebagai catatan, terbukti ketiga faktor (kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja dan komitmen guru) terdapat hubungan kausalitas dengan kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arikunto (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2) Baihaqi & M. Yusuf (2023). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar (Studi Kasus di SMP Sub Rayon 05 Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, 4(7), 11-19, e-ISSN:2721-382X
- 3) Hasibuan Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- 4) Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(1), 1-10.
- 5) Luthans, F. (2016). *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York
- 6) Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- 7) Mulyasa (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 8) Muntasir & Konadi W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *jurnal IndOmera*, 3(5), 48-56.
- 9) Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 42-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>

- 10) Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- 11) R Raimah & Kamaruddin K. (2022), Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *jurnal IndOmera* 3(5), 1-9
- 12) Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- 13) Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, 4(7), 69-78 e-ISSN:2721-382X
- 14) Sahertian, P., and Soetjipto, B.E. (2011). Improving Employee's Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior, *The Business Review*, Cambridge, Vol 17, No 2, pp.48-60
- 15) Samad, M. Yusuf, Fauzi, F., Marhamah, M., & Rahmani, S. U. (2023). Interpersonal Communication and Situational Leadership on Teacher Performance. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(1), 132-147.
- 16) Supriadi (2015). *Krestivitas, Kebudayaan, & Perkembangan Iptek*, Alfabeta, Bandung.
- 17) Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg
- 18) Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- 19) Syahril & Konadi W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, 2(4), 1-8 doi.org/10.55178/idm.v2i4.217.
- 20) Wirdatul Muniroh (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Teladan Yogyakarta. *Skripsi Thesis*, Uin Sunan Kalijaga.
- 21) Zubir, Z., & Azhari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 52-62