

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI YAYASAN
KI AGENG MAJAPAHIT**

SKRIPSI

Di ajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar sarjana pada Manajemen
Jenjang Pendidikan Strata 1



Disusun Oleh:
Khomsatun Majruroh
NIM.21122004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA
SEMARANG
2026**



STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Khomsatun Majruroh
NIM : 21122004
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI YAYASAN KI
AGENG MAJAPAHIT

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan pada sidang skripsi.

Semarang, 29 April 2026

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Muhamad Sodikin, S.Ag., S.Pd., M.M

Pembimbing II

Drs. Dirgo Wahyono, M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khomsatun Majruroh

NIM : 21122004

Jurusan : Manajemen

Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI YAYASAN KI
AGENG MAJAPAHIT

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama Semarang.

Semarang, 29 April 2026



KHOMSATUN MAJRURUH

	SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) CENDEKIA KARYA UTAMA	Nomor : CKU/FM/BAK/UJI-011
		Revisi : 4
	BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	Tanggal : 11 Agustus 2025

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

Pada hari ini Rabu tanggal 29 bulan April tahun 2026 berdasarkan Surat Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama Nomor 038/SP-S/MNJ/STIE-CKU/IV/2026 tanggal 27-April-2026 perihal Susunan Tim Penguji Ujian Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama.

1. Nama : Ginanjar Suendro, S.E., M.M.
Pangkat/Golongan :
Jabatan : Penguji I
2. Nama : Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk I/ III/b
Jabatan : Penguji II
3. Nama : Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M.
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Pembimbing I
4. Nama : Drs. Dirgo Wahyono, M.Si
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Pembimbing II

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya.

Nama : KHOMSATUN MAJRURUH
NIM : 21122004
urusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU DI YAYASAN KI AGENG
MAJAPAHIT

		Angka	Equivalent
Nilai	:	80	
Keterangan	:	B	

Demikian Berita Acara UJIAN SKRIPSI ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
1.	Ginanjar Suendro, S.E., M.M	Penguji I	1. 	2. 
2.	Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM	Penguji II	3. 	4. 
3.	Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M	Pembimbing I		
4.	Drs. Dirgo Wahyono, M.Si	Pembimbing II		

Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen



Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH
NIK. 21170007

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA STIE CENDEKIA KARYA UTAMA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Khomsatun Majrurroh
NIM : 21122004
Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyetujui dan memberikan ijin kepada pihak **STIE CENDEKIA KARYA UTAMA** atas karya ilmiah saya yang berjudul:
Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Guru Di Yayasan Ki Ageng Majapahit.
Untuk menyimpan, mengalih-media atau *format-kan* pengelolaannya dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak STIE Cendekia Karya Utama. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 29 April 2026

Yang menyatakan,



Khomsatun Majrurroh

MOTTO

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi untuk dicapai, yang ada niat yang terlalu rendah untuk melangkah.”

“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga kesalahan.”

Carl Gustav Jung

“ Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari esok, yang penting adalah jangan berhenti bertanya.”

-Albert Einstein

ABSTRACT

Education is the primary foundation for developing competent and professional human resources. The quality of education is highly dependent on the performance of teachers as the primary implementers of the teaching and learning process. This study aims to determine the influence of principal leadership, compensation, and the work environment on improving teacher discipline at the Ki Ageng Majapahit Foundation.

This study used a quantitative research design because the data obtained were numerical and analyzed using measurable statistical techniques. The results of this study indicate that, The result of the correlation coefficient (R) value is 0.522.

This value indicates that there is a fairly strong relationship between the independent variables consisting of X1, X2, and X3 with the dependent variable Y. The R Square (R^2) value of 0.272 indicates that the variables of principal leadership, compensation, and work environment together are able to explain variations in teacher discipline by 27.2%, while the remainder is 72.8%. Simultaneously, principal leadership, compensation, and the work environment significantly influence teacher discipline. This indicates that all three variables together can explain variations in teacher discipline, although only principal leadership has a significant partial effect.

Keywords: principal leadership, compensation, and work environment.

ABSTRAK

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pelaksana utama proses belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,

Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kedisiplinan Guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik yang terukur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,522. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen yang terdiri dari X1, X2, dan X3 dengan variabel dependen Y. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kedisiplinan guru sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8%. secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kedisiplinan guru, meskipun secara parsial hanya kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan pengaruh signifikan.

Kata kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KRDISIPLINAN GURU DI YAYASAN KI AGENG MAJAPAHIT”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad Saw yang kita nanti – nantikan syafaatnya di akhir kelak. Penyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang. Pada kesempatan ini perkenanlah penulis memberikan ungkapan terima kasih yang tiada sehingga kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi dan banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, karena itu saya bersyukur dan berterima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Dirgo Wahyono, M.Si. selaku Ketua STIE Cendekia Karya Utama.
2. Bapak Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM,. selaku Pembantu Ketua.
3. Bapak Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., A.H. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Muhamad Sodikin, S.Ag., S.Pd., M.M. selaku Dosen pembimbing I, yang telah meluangkan waktu dan membantu serta mengajari saya dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Dirgo Wahyono, M.Si selaku Dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan membantu serta mengajari saya dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Bapak dan Ibu Dosen STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan.
 7. Kedua Orangtuaku, Bapak Suwandi dan Ibu Tuminah, yang telah melahirkan, mendidik, dan memenuhi kebutuhan. Serta tak pernah kenal lelah dan tak henti-hentinya selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan kepada penulis.
 8. Abah dan umi yang tak pernah bosan memberikan siraman rohani selama ini.
 9. Guru-guru yang ada di Yayasan ki Ageng majapahit terimakasih sudah membantu dan menerima penulis serta mengizinkan terselenggaranya penelitian ini sehingga berjalan dengan lancar.
 10. Teman-temanku senasip seperjuangan yang belajar di STIE Cendekia Karya Utama.
 11. Semua pihak yang telah memberikan motivasi sehingga saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum warrohmatullahi wabarokatuh.

Semarang, 29 April 2026

Yang Menyatakan

Khomsatun Majruroh

DAFTAR ISI

JUDUL,.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA STIE CENDEKIA KARYA UTAMA	iv
MOTTO.....	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Kepemimpinan	9

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Peran Kepemimpinan	11
2.1.1.3 Prinsip Kepemimpinan	12
2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan	12
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.1.2.3 Indikator Kompensasi	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4 Kedisiplinan	21
2.1.4.1 Pengertian Kedisiplinan	21
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	22
2.1.4.3 Indikator Kedisiplinan.....	24
2.2 PenelitianTerdahulu.....	25
2.3 Hubungan Logis Antar Variabel	27
2.3.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru	28
2.3.2 Peran Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru.....	28
2.3.3 Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru	29
2.4 Kerangka Konseptual	30
2.5 Hipotesis.....	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Desain Penelitian	32
3.2.1 Variabel Penelitian	32
3.2.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Objek Penelitian	37

3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5	Jenis Data	40
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Metode Analisis Data	42
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2	Uji Instrumen	43
3.7.3	Uji Regresi Berganda.....	44
3.7.4	Koefisien Determinasi.....	45
3.7.5	Pengujian Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Deskripsi Responden.....	49
4.1.1	Gambaran Umum Responden	49
4.1.2	Karakteristik Responden	49
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	53
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.2.1.	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.3	Hasil Penelitian	66
4.3.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.2	Uji Hipotesis.....	70
4.4	Pembahasan.....	77
4.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru	77
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru.....	78
4.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru	80
BAB V PENUTUP.....		83
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran.....	84
5.3	Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA		88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi atau Kehadiran Guru	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	255
Tabel 3. 1 Kategori Penilaian	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 7 Analisis Deskripsi Rentang Interval.....	59
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Rata – Rata.....	62
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kepala.....	63
Tabel 4.10 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.11 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.12 Kategori Jawaban Variabel Kedisiplinan Guru.....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 14 Uji Normalitas Data	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.18 Uji Simultan Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	33
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden Penelitian	86
Lampiran 3. Data Jawaban Responden Berdasarkan Variabel.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan professional (Suhartini & Hasibullah, 2025). Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pelaksana utama proses belajar mengajar (Alfaiz, 2024). Guru yang disiplin dan bertanggung jawab dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam membentuk budaya kerja yang professional (Ramazhana & Pritasari, 2024). Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang nyaman, tertata, serta mendukung pelaksanaan tugas turut menjadi faktor penting yang memengaruhi kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas (Rivai et al., 2023).

Kedisiplinan sendiri merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, keteraturan, dan ketertiban (Sari et al., 2023). Kedisiplinan guru merupakan salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Sulistiyono, 2022). Lestari et al., (2025), menyatakan guru yang disiplin dapat menjadi teladan bagi siswa, meningkatkan efektivitas

pembelajaran, serta menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap tugasnya. Namun kenyataannya, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan guru masih menjadi tantangan di banyak sekolah. Masih ditemukan guru yang terlambat hadir, tidak masuk tanpa keterangan, tidak mematuhi aturan seragam, atau kurang bertanggung jawab terhadap administrasi sekolah. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada proses dan kualitas pembelajaran.

Tabel 1. 1 Data Absensi atau Kehadiran Guru di Yayasan ki ageng Majapahit Tahun 2024/2025

Bulan	Jumlah kehadiran Guru	Jumlah Ketidakhadiran/ Keterlambatan Guru	Persentase Ketidakhadiran Guru (%)
Juli	515	35	6.36%
Agustus	520	30	5.45%
September	528	22	4.00%
Oktober	535	15	2.73%
November	540	10	1.82%
Desember	538	12	2.18%
Januari	530	20	3.64%
Februari	525	25	4.55%
Maret	528	22	4.00%
April	510	40	7.27%
Mei	508	42	7.64%
Juni	505	45	8.18%

Sumber: Admin Yayasan ki Ageng Majapahit

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit pada tahun 2024/2025 menunjukkan pola yang meningkat, terutama pada Awal semester bulan (Juli-Desember 2024) dimulai Pada periode semester Ganjil, terdapat kecenderungan peningkatan kedisiplinan yang signifikan. Dimulai pada bulan Juli dengan tingkat ketidakhadiran sebesar

6,36%, angka ini terus menurun (mengalami perbaikan) hingga mencapai titik optimal pada bulan November sebesar 1,82%. Pada semester Genap data menunjukkan anomali berupa penurunan tingkat kehadiran secara bertahap yang kemudian melonjak tajam di akhir tahun ajaran. Ketidakstabilan pada (Januari-Maret 2025), tingkat ketidakhadiran berfluktuasi di angka 3,64% hingga 4,00%. Terjadi peningkatan ketidakhadiran yang sangat drastis pada periode April 7,27% hingga Juni 8,18%. Dengan ini pada bulan juni merupakan tingkat defisit kehadiran tertinggi dalam satu tahu kalender akademik. Data tersebut menggambarkan bahwa kedisiplinan guru belum stabil dan cenderung menurun pada periode tertentu, sehingga dibutuhkan peran kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dalam hal pengawasan, pembinaan, serta pemberian motivasi agar kedisiplinan kerja guru dapat terjaga secara konsisten.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan. Imron (2023) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang tegas, mampu memberikan arahan, serta memotivasi guru dapat meningkatkan disiplin kerja. Sementara itu, kompensasi yang memadai baik finansial maupun non finansial terbukti meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru (Efrina & Arrosyid, 2025). Guru yang merasa dihargai cenderung menunjukkan tanggung jawab dan konsistensi kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Lubis (2019) dan Dinata et al. (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator

berpengaruh langsung terhadap peningkatan kedisiplinan guru. Magfira (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru, sedangkan Pratama et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh kuat terhadap kedisiplinan. Rivai et al. (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, meliputi kenyamanan ruang, ketersediaan fasilitas, keamanan, hubungan sosial yang baik, dan suasana kerja yang positif, berpengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung membuat guru lebih termotivasi, lebih fokus, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Di Yayasan Ki Ageng Majapahit, hasil observasi awal menunjukkan bahwa kedisiplinan guru masih perlu ditingkatkan. Beberapa guru masih datang terlambat, kurang patuh terhadap aturan seragam, serta belum sepenuhnya menjalankan tugas tambahan dengan optimal. Selain itu, beberapa aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan ruangan, fasilitas pendukung, serta hubungan antar rekan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi suasana kerja guru. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru di yayasan tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan karena kedisiplinan guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pencapaian visi-

misal sekolah. Dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan guru, pihak sekolah dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Selain memberikan kontribusi pada manajemen pendidikan dan perilaku organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, pembaca, maupun pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengelolaan pendidikan di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademik mengenai kepemimpinan pendidikan, manajemen sekolah, dan faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan guru, serta menjadi referensi bagi pengembangan teori kepemimpinan dan perilaku organisasi di bidang pendidikan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Yayasan Ki Ageng Majapahit

Memberikan masukan bagi yayasan dan kepala sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan, sistem kompensasi, dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

b. Bagi Akademik

Menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam bidang kepemimpinan sekolah, manajemen pendidikan, dan kedisiplinan tenaga pendidik.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian tentang kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, maupun kedisiplinan guru di lembaga pendidikan lainnya.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat dan orang tua bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kedisiplinan guru yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan pendidikan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian pada riset ini akan memberikan gambaran secara singkat mengenai tahapan dalam penelitian yang terbagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan logis antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi desain penelitian, variable penelitian dan definisi operasional variabel, objek penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain (Hasanah *et al.*, 2023).

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut (Nurhalim *et al.*, 2023).Kepemimpinan merupakan aspek yang amat penting dalam konteks kehidupan organisasi. Definisi yang dikemukakan oleh para pakar yang mencakup berbagai aspek kepemimpinan baik

tentang pengertian, karakteristik, kekuasaan, pendekatan, maupun kompetensi kepemimpinan. Drafi dalam Hasanah et al., (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tujuan. Definisi serupa menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan organisasi (Adji et al., 2022). Terkait dengan ciri-ciri atau karakteristik khusus yang diperlukan oleh seorang pemimpin, Mc Shane dan Glinow dalam Hasanah et al., (2023) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional, integritas, dorongan, motivasi kepemimpinan, percaya diri, dan pengetahuan bisnis.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru serta staf sekolah agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin yang membimbing, memotivasi, dan menciptakan budaya kerja yang disiplin serta profesional. Kepemimpinan yang efektif di sekolah ditandai dengan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin perubahan, meningkatkan kinerja guru, serta menjaga lingkungan belajar yang kondusif bagi proses belajar mengajar. Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

2.1.1.2 Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Peran kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan dalam mencari dan menyampaikan informasi, mempengaruhi orang lain, membangun hubungan, dan membuat keputusan yang tepat. Berikut ini adalah beberapa peran kepemimpinan menurut Hasanah et al., (2023):

a. Peran Mencari dan Memberi Informasi

Pemimpin harus mampu mencari, menyebarkan, dan memantau informasi secara efektif agar dapat memberikan manfaat bagi penerima informasi. Informasi yang akurat dan tepat waktu mendukung koordinasi dan pengambilan keputusan yang baik.

b. Peran Mempengaruhi Orang Lain

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain melalui cara-cara positif. Pengaruh yang efektif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja bawahan.

c. Peran Membangun Hubungan

Pemimpin berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Hubungan yang baik meningkatkan kerja sama tim, komitmen, dan pencapaian tujuan bersama.

d. Peran Membuat Keputusan

Pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis yang memengaruhi organisasi. Keputusan dapat bersifat terprogram untuk masalah rutin atau tidak terprogram untuk situasi baru yang kompleks.

2.1.1.3 Prinsip Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kunci dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Dalam praktiknya, prinsip-prinsip kepemimpinan menjadi pedoman penting bagi seorang pemimpin untuk mengelola sumber daya manusia dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Berikut ini adalah prinsip kepemimpinan menurut Prahendratno et al., (2023):

a. Master Chef (Peramu Talenta)

Pemimpin harus mampu menyeleksi talenta terbaik, menempatkan mereka pada posisi yang tepat, dan mengembangkan keterampilan mereka sehingga tercipta kolaborasi dan sinergi yang optimal.

b. Inspiring by Modeling (Menginspirasi melalui Keteladanan)

Pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi dengan menjadi panutan, menampilkan passion dalam nilai-nilai organisasi, serta mengembangkan visi dan strategi untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Mulyasa dalam Wulansari (2024), indikator yang dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. **Kepribadian:** jujur, percayadiri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- c. **Pengetahuan:** Memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- d. **Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah:** Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah kedalam tindakan.
- e. **Kemampuan mengambil keputusan:** Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- f. **Kemampuan berkomunikasi:** Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Irvani et al., 2021). Menurut Simamora dalam Santoso & Yuliantika (2022), kompensasi

merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai terhadap pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan tidak semangat dan loyalitas yang rapuh. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada pegawai

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan tidak mungkin ditetapkan begitu saja, harus dengan mempertimbangkan keadaan sekolah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kompensasi yaitu (Adelia, 2021):

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi akan relative kecil. Berbeda jika lowongan pekerjaan lebih banyak dan pencari kerja lebih sedikit, maka kompensasi akan lebih besar.

b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan

Jika perusahaan memiliki kemampuan dan bersedia membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan sekolah dalam membayar kurang, maka tingkat kompensasi akan semakin kecil.

c. Produktivitas kerja guru

Apabila produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru terbilang banyak dan baik, maka kompensasi yang diterima juga semakin besar.

d. Pemerintah dengan UU dan Keppers

Pemerintah dengan UU dan Keppers telah menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini dibuat agar tidak ada lembaga pendidikan yang sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa yang akan diberikan kepada karyawan atau guru.

e. Biaya hidup

Pemberian kompensasi akan semakin besar apabila biaya hidup di daerah tersebut juga terbilang tinggi.

f. Posisi jabatan guru

Seorang guru yang memiliki jabatan lebih tinggi akan mendapatkan gaji maupun kompensasi lebih besar, karena tanggung jawab yang lebih besar menuntut balas jasa yang lebih besar pula.

g. Pendidikan dan pengalaman guru

Apabila seorang guru memiliki pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka besar kompensasi yang diterima akan semakin besar.

h. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan mempunyai dampak pada keselamatan seorang guru, maka besar kompensasi yang diterima akan semakin besar karena pekerjaan tersebut memerlukan ketelitian tinggi.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Irvani et al., (2021), ada empat indikator untuk menilai kompensasi yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.

b. Tunjangan

Tunjangan guru meliputi kesehatan, Transportasi, liburan bersama para Guru, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

c. Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan sekolah seperti, kantor guru, Tempat ibadah, Kantin, Peralatan (Laptop, proyektor, internet yg memadai) dan fasilitas lain yang diperoleh guru.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Afandi (2017) dalam Rivai et al., (2023), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab, termasuk berbagai fasilitas yang mendukung kelancaran tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang memadai akan membantu pegawai bekerja secara optimal, sehingga hasil kerja yang diperoleh lebih maksimal. Dengan demikian, lingkungan kerja dipahami tidak hanya sebagai kondisi fisik ruang kerja, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan efektivitas dan produktivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Rivai et al., (2023), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, dan perkakas yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat memengaruhi cara kerja pegawai, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2017) dalam Rivai et al., (2023), yang membagi lingkungan kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor tata ruang, kebersihan, dan kerapian area kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan sosial antarpegawai, status sosial, pola komunikasi,

serta sistem informasi yang tersedia. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kedisiplinan serta kinerja pegawai.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Rivai et al., (2023), lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata yang secara langsung dapat dirasakan pegawai, seperti kebersihan ruang kerja, kualitas penerangan, pertukaran udara, serta tingkat keamanan dalam bekerja. Selain itu, peralatan dan kelengkapan kerja yang memadai serta kondisi kebisingan juga menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Faktor-faktor fisik ini berperan besar dalam mendukung efektivitas kerja, menjaga kesehatan pegawai, serta mencegah kelelahan atau stres yang dapat menghambat kinerja.

Di sisi lain, faktor lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial dan kondisi psikologis pegawai saat bekerja. Sedarmayanti (2011) dalam Rivai et al., (2023), menjelaskan bahwa faktor non fisik terdiri dari pengawasan yang baik, suasana kerja yang harmonis, perlakuan yang adil dari atasan, serta rasa aman dalam melaksanakan tugas. Hubungan kerja yang terjalin secara serasi antarpegawai juga menjadi elemen penting dalam membangun

lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan loyalitas pegawai, sehingga berdampak pada meningkatnya kedisiplinan dan kualitas kinerja secara keseluruhan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisoemito (2002) dalam Rivai et al., (2023) meliputi beberapa aspek yang berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai:

- a. Suasana kerja: mencakup iklim atau nuansa di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Suasana kerja yang positif mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan disiplin.
- b. Hubungan dengan rekan kerja: kualitas interaksi sosial antarpegawai di lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis dan saling mendukung meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan rasa kebersamaan.
- c. Hubungan antara pegawai dan pimpinan: mencakup tingkat kepercayaan, komunikasi, dan dukungan dari atasan terhadap bawahan. Hubungan yang baik dapat menciptakan rasa aman, motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
- d. Tersedianya fasilitas untuk pegawai: meliputi alat, sarana, dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja optimal.

Selain itu, menurut Sedarmayanti (2010) dalam Juliani et al., (2023), indikator-indikator lingkungan kerja meliputi:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja: cahaya yang memadai sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Penerangan yang kurang atau menyilaukan dapat menyebabkan pekerjaan lambat, kesalahan meningkat, dan menurunkan efisiensi kerja.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja: udara yang bersih dan cukup oksigen diperlukan untuk kesehatan dan metabolisme pegawai. Udara yang tercemar atau kotor dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas kerja.
- c. Kebisingan di tempat kerja: bunyi yang tidak diinginkan dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan kesalahan komunikasi, merusak pendengaran, bahkan dapat berdampak serius pada kesehatan pegawai.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja: bau yang terus-menerus mengganggu konsentrasi dan kepekaan penciuman pegawai, sehingga mengurangi efektivitas kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja: lingkungan kerja harus aman untuk memastikan pegawai dapat bekerja tanpa risiko bahaya, sehingga faktor keamanan menjadi aspek penting dalam menciptakan disiplin dan kinerja yang baik.

2.1.4 Kedisiplinan

2.1.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa Latin *discere* yang berarti belajar, dan berkembang menjadi *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Secara umum, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan, pengawasan, dan pengendalian, sekaligus sebagai latihan untuk mengembangkan perilaku tertib. Disiplin memungkinkan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha, serta menumbuhkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah (Magfira, 2025). Dengan demikian, disiplin dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang mentaati tata tertib yang berlaku untuk mencapai produktivitas dalam berbagai aspek kehidupan.

Disiplin kerja merupakan penerapan disiplin dalam konteks pekerjaan atau organisasi, berupa kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku (Deviani *et al.*, 2023). Disiplin kerja mencakup disiplin preventif untuk menciptakan iklim kondusif, dan disiplin positif untuk membina karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan sebelum diberi sanksi (John *et al.*, 2024). Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka bekerja dengan tanggung jawab, hadir tepat waktu, dan mematuhi aturan tanpa pengawasan ketat (Nawir *et al.*, 2024).

Kedisiplinan guru merupakan salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang disiplin dapat

menjadi teladan bagi siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Sebaliknya, rendahnya disiplin guru, seperti keterlambatan mengajar atau ketidakpatuhan terhadap peraturan, berdampak negatif pada kualitas proses belajar mengajar dan kinerja siswa. Oleh karena itu, penerapan disiplin secara konsisten sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan (Magfira, 2025).

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Magfira (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Guru adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sikap disiplin tidak terbentuk secara otomatis di dalam diri seseorang, dalam pembentukan sikap disiplin banyak yang mempengaruhinya, baik faktor intern (dalam) maupun factor ekstern (luar). Di antara faktor-faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri

seseorang atau pembawaan dasar yang memengaruhi kedisiplinan. Menurut L. Crow dan A. Crow, factor pembawaan dasar yang memengaruhi disiplin meliputi kondisi fisik, kemampuan mental, keadaan emosi, serta kekuatan dorongan dari dalam diri individu. Kondisi fisik yang sehat akan menunjang seseorang, termasuk guru, dalam melaksanakan tugasnya secara disiplin. Sebaliknya, kondisi fisik yang terganggu dapat menghambat aktivitas mengajar dan menurunkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, factor psikis juga berperan penting, seperti adanya kemauan untuk melaksanakan tugas dengan baik, kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam mengajar, serta inisiatif untuk terus memperbaiki proses pembelajaran. Faktor-faktor ini membentuk dasar kedisiplinan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten (Magfira, 2025).

Sementara itu, faktor ekstern berasal dari luar diri individu yang dapat membentuk atau mengubah sikap disiplin seseorang, seperti lingkungan kerja yang mencakup siswa, rekan sejawat, dan tata tertib sekolah. Siswa yang aktif dan kreatif akan mendorong guru untuk lebih disiplin dalam penguasaan materi ajar. Rekan kerja juga berpengaruh, karena lingkungan kerja yang disiplin dapat menumbuhkan semangat saling mencontoh dalam hal kedisiplinan. Selain itu, tata tertib sekolah menjadi pedoman penting bagi guru untuk menjaga perilaku profesional dan tanggung jawabnya dalam proses mengajar. Dengan demikian, baik faktor intern maupun ekstern saling berperan dalam membentuk disiplin

kerja yang optimal demi tercapainya kualitas pembelajaran yang baik (Magfira, 2025).

2.1.4.3 Indikator Kedisiplinan

Menurut Abdurrohmat Fathonidalam Lubis (2019), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan kedisiplinan guru, yaitu:

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama dalam menilai kedisiplinan. Guru yang disiplin akan datang tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan yang jelas, sedangkan guru yang kurang disiplin cenderung sering terlambat atau tidak hadir.

b. Ketaatan

Ketaatan menunjukkan kepatuhan guru terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di lembaga pendidikan. Guru yang taat akan melaksanakan tugas sesuai standar dan pedoman kerja yang telah ditetapkan serta menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi.

c. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Guru yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, teliti, dan penuh perhitungan dalam bekerja. Sikap ini mencerminkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

d. Bekerja Etis

Bekerja etis berarti melaksanakan pekerjaan dengan sopan, profesional, dan menghormati rekan kerja maupun peserta didik.

Guru yang bekerja secara etis menghindari tindakan tidak pantas dan menunjukkan sikap yang mencerminkan disiplin serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, sehingga dengan penelitian tersebut dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya dapat disajikan seperti tabel berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sampel/ Periode	Variabel dan metode Analisis	Hasil
1	(Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis, 2019) Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Tahun Pelajaran 2019	2 sampel / 2019	Variabel Independen (X) : Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) : Disiplin Kerja Guru Metode Analisis: Kualitatif Deskriptif menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan kepala sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tujuh peran dalam meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Kepala sekolah juga mengadakan rapat paling sedikit sebulan sekali serta melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang dianggap remeh oleh guru
2	(Magfira, 2025) Pengaruh Kepemimpinan	32 responden / 2025	Variabel Independen (X) : Kepemimpinan Kepala Sekolah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sampel/ Periode	Variabel dan metode Analisis	Hasil
	Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Di Sma Negeri 1 Kasimbar Kabupaten Parigi Moutong		Variabel Dependen (Y) : Kedisiplinan Guru Metode Analisis: Regresi linear sederhana	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru, sehingga sekolah perlu memperhatikan kepemimpinan agar guru dapat berkinerja baik
3	(Dinata et al., 2024) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Suasana Disiplin Kerja Tenaga Guru di SMK Negeri 1 Pakuan Ratu	2 sampel / 2024	Variabel Independen (X) : Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel Dependen (Y) : Disiplin Kerja Guru Metode Analisis: Mixing method (Kualitatif&Kuantitatif) menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.	kepala sekolah SMK Negeri 1 Pakuan Ratu memiliki peranan serupa, dimana sebagai educator memberikan kebebasan namun tegas terhadap tenaga kependidikan, sebagai manager mengkoordinir bawahannya, sebagai administrator mengelola administrasi, sebagai supervisor melakukan pengawasan secara personal, sebagai leader membimbing dan mengarahkan pihak terkait, sebagai inovator mengaplikasikan pengetahuan profesional, dan sebagai motivator memberikan semangat kerja. Setelah penekanan terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah, terjadi peningkatan kedisiplinan waktu guru dari 85% menjadi 97,77%, kedisiplinan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sampel/ Periode	Variabel dan metode Analisis	Hasil
				seragam dari 92,77% menjadi 98,88%, dan tanggung jawab guru dari 87,22% menjadi 98,33%.
4	(Aisyah Pratama , Mandra Adrika Putra dan Tri Yanti, 2025) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Tpa/Mda Di Nagari Pakan Rabaa Utara	31 responden / 2025	Variabel Independen (X) : Kompensasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen (Y) : Disiplin Kerja Guru Metode Analisis: Metode Kuantitatif Dengan Model Analisa Korelasional	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja serta secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara.
5	(Rahmanto, A., & Silalahi, E. E, 2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi.	55 responden / 2023	Variabel Independen (X) : Lingkungan Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen (Y) : Disiplin Kerja Guru Metode Analisis: Metode Kuantitatif Dengan Model Analisa Korelasional	Berdasarkan hasil sari penelitian ini maka H1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru Smp Negeri 22 Kota Bekasi

2.3 Hubungan Logis Antar Variabel

Penjelasan teori variabel independen dan dependen, yang dihubungkan secara logis atau masuk akal.

2.3.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan factor penting dalam membentuk dan menjaga kedisiplinan guru di lingkungan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah, tujuan, serta budaya kerja di sekolah. Melalui kemampuan dalam memberikan teladan, bimbingan, serta pengawasan yang konsisten, kepala sekolah mampu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada guru. Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan dengan kemampuan mengarahkan, memberi motivasi, serta menciptakan iklim kerja yang positif sehingga guru memiliki tanggung jawab dan kesadaran tinggi terhadap tugasnya.

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru bersifat langsung dan saling mempengaruhi. Kepala sekolah yang mampu memberikan contoh disiplin serta menetapkan aturan yang jelas akan mendorong guru untuk menyesuaikan perilaku mereka sesuai standar yang diharapkan. Ketika kepala sekolah menunjukkan ketegasan dalam penerapan kebijakan serta memberikan penghargaan bagi guru yang disiplin, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tertib, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Lubis, 2019; Magfira, 2025).

2.3.2 Peran Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan lembaga kepada guru atas kontribusi dan kinerja mereka dalam

menjalankan tugas. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Guru yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil, baik dalam bentuk financial maupun non-finansial, akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dengan disiplin dan profesional.

Hubungan antara kompensasi dan kedisiplinan guru dapat dilihat dari sejauh mana penghargaan yang diterima mampu mendorong guru untuk mematuhi peraturan sekolah dan menjalankan kewajibannya dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Kompensasi yang baik menumbuhkan rasa keadilan dan loyalitas terhadap lembaga, sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang proporsional tidak hanya berfungsi sebagai imbalan kerja, tetapi juga sebagai alat pengendali perilaku yang memperkuat budaya disiplin dilingkungan sekolah (Pratama et al., 2025).

2.3.3 Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan dapat memengaruhi kepuasan serta kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan didukung fasilitas yang memadai dapat mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan profesional. Indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan guru meliputi suasana kerja,

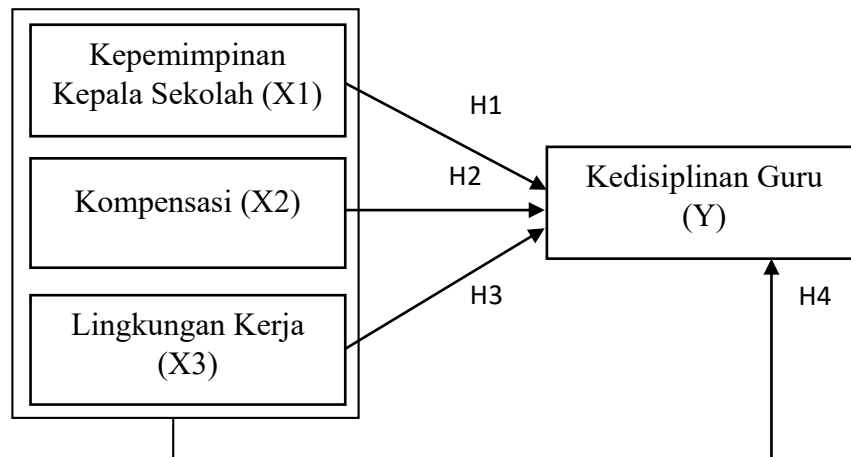
hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, serta tersedianya fasilitas pendukung (Rivai et al., 2023). Juliani et al., (2023), menambahkan indikator lainnya, seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan, yang kesemuanya berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi guru.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan guru terlihat dari sejauh mana kualitas lingkungan dapat mendorong guru untuk mematuhi peraturan sekolah dan menjalankan kewajibannya secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan rasa nyaman, aman, dan adil sehingga guru terdorong untuk meningkatkan konsistensi dalam disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Penelitian Rahmanto & Silalahi(2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, yang menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam pembentukan budaya disiplin di sekolah.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rincian hubungan logis antara variabel yang relevan, peneliti ini mengembangkan kerangka konseptual yang terdiri dari komponen berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak di uji kebenarannya melalui penelitian (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis pada studi ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y) di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y) di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kedisiplinan Guru (Y) di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kedisiplinan Guru (Y) di Yayasan Ki Ageng Majapahit.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud menguji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kedisiplinan Guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik yang terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memastikan proses pengujian hipotesis dilakukan secara objektif dan sistematis sesuai kaidah penelitian ilmiah (Sugiyono, 2021).

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Prasmono & Ahdika, 2023), sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kedisiplinan guru. Model analisis ini memungkinkan peneliti menilai hubungan simultan maupun parsial antar variabel, serta menginterpretasikan data secara akurat sesuai dengan prinsip analisis regresi yang dikemukakan oleh Ghazali (2021).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Desain Penelitian

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu studi dan memiliki variasi nilai yang dapat

diukur secara ilmiah (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel lain (Loliyana et al., 2023), yang terdiri dari:

X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Kompensasi,

X_3 = Lingkungan Kerja.

Ketiga variabel tersebut berperan sebagai faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Variabel Terikat yakni variabel yang dipengaruhi oleh perubahan pada variabel-variabel bebas tersebut dan menjadi fokus utama dalam pengukuran hasil penelitian (Loliyana et al., 2023). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kedisiplinan Guru (Y)

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru serta tenaga kependidikan agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi pendidikan. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi

perilaku orang lain melalui proses komunikasi, baik secara formal maupun nonformal (Hasanah *et al.*, 2023); Nurhalim *et al.*, 2023). Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kerja disiplin, meningkatkan motivasi, dan memastikan seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada Mulyasa dalam Wulansari (2024), meliputi:

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, berjiwa besar, mampu mengendalikan emosi, dan menjadi teladan.
- b. Pengetahuan: kemampuan memahami guru, memahami karakteristik peserta didik, menerima kritik dan saran, serta menyusun program pengembangan guru.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: kemampuan mengembangkan visi dan misi, serta menerjemahkannya ke dalam program kerja nyata.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: melibatkan guru dalam pengambilan keputusan serta menetapkan keputusan yang tepat untuk kepentingan internal maupun eksternal sekolah.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai seluruh bentuk penghargaan yang diterima guru baik berupa uang, barang, maupun fasilitas sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada

sekolah (Irvani et al., 2021). Kompensasi mencakup imbalan finansial langsung dan tidak langsung yang mampu meningkatkan motivasi serta kedisiplinan guru.

Mengacu pada Simamora dalam Irvani et al. (2021), indikator kompensasi terdiri dari:

- a. Upah dan gaji: imbalan reguler yang diterima guru secara bulanan.
- b. Tunjangan: seperti tunjangan kesehatan, cuti, liburan bersama dan tunjangan lain yang diberikan sekolah.
- b. Fasilitas: fasilitas kerja seperti ruang guru yang memadai, sarana mengajar, serta fasilitas penunjang lainnya yang mendukung tugas guru.

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar guru dan dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja mereka dalam melaksanakan tugas (Afandi, 2017 dalam Rivai et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non fisik yang mendukung terciptanya suasana kerja kondusif.

Berdasarkan Nitisoemito (2002) dalam Rivai et al. (2023), indikator lingkungan kerja meliputi:

- a. Suasana kerja: kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja guru.

- b. Hubungan dengan rekan kerja: kualitas interaksi dan kerja sama antar guru.
- c. Hubungan antara pegawai dan pimpinan: tingkat kepercayaan dan komunikasi antara guru dan kepala sekolah.
- d. Tersedianya fasilitas: sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas guru.

4. Kedisiplinan Guru (Y)

Kedisiplinan guru dalam penelitian ini adalah tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah, komitmen terhadap tugas mengajar, serta perilaku profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan dan pengendalian diri dalam bekerja untuk mencapai produktivitas optimal (Magfira, 2025; Deviani et al., 2023).

Indikator kedisiplinan guru mengacu pada Fathoni dalam Lubis (2019), meliputi:

- a. Kehadiran: ketepatan waktu dan kehadiran guru dalam menjalankan tugas.
- b. Ketaatan: kepatuhan terhadap aturan, SOP, dan pedoman kerja sekolah.
- c. kewaspadaan: ketelitian, kehati-hatian, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- d. Bekerja etis: perilaku profesional dalam berinteraksi dengan peserta didik, rekan kerja, dan lingkungan sekolah.

3.3 Objek Penelitian

A. Profil Madrasah

1. Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : MTs Daarussolihin
- b. NSM : 121233740049
- c. NPSN : 70042661
- d. Akreditasi : A
- e. Status Madrasah : Swasta
- f. Alamat Madrasah : Jl. Purwomukti Barat IV RT 08 RW 01
- g. Telp/WA : 0882008515164 / 085727590385
- h. Kelurahan : Pedurungan Lor
- i. Kecamatan : Pedurungan
- j. Kota : Semarang
- k. Provinsi : Jawa Tengah

2. Sejarah Singkat MTs Daarussolihin Semarang

Tahun 2012 adalah awal bagaimana Madrasah ini mulai berdiri. Berawal dari anak-anak didik dari Yayasan kyai ageng majapahit semarang atau santri-santri Pondok Pesantren Daarussolihin yang agak kesulitan ketika bersekolah di luar lingkungan pondok, karena sering kali terjadi ketidak seimbangan jadwal yang ada di sekolahan maupun yang ada di pondok, hal itu yang menjadi dasar awal bagaimana sekolah atau madrasah ini harus di dirikan.

Madrasah yang awalnya peserta didik berawal dari pondok Daarussolihin saja hingga akhirnya madrasah ini mulai di minati dari berbagai pondok pesantren di sekitar madrasah, di antaranya Pondok Pesantren Darul Fatah, Pondok Pesantren Salfuna solihin, Pondok Pesantren Sunan Drajat, Pondok Pesantren Sunan Ampel, Pondok. Pesantren Ihya' ulumuddin, dan Pondok Pesantren Kyai Ageng Selo. Karena merasa apa yang di madrasah ini cocok atau sesuai dengan jadwal yang ada di Pondok Pesantren.

Sejak tahun 2012 Madrasah ini berjalan dengan cara menjadi kelas Jauh dari MTs Darut Taqwa Semarang, dengan siswa Awal yang hanya berjumlah 12 anak hingga saat ini satu kelas bisa mencapai 26 anak peserta didik. Hal ini lah yang menjadikan kita bisa belajar lebih banyak tentang madrasah, baik dalam segi pengelolaan hingga Manajemen Madrasah.

Tahun 2022 awal ada sedikit harapan bagaimana kita akan melangkah lebih baik untuk bisa mendirikan madrasah di bawah kaki kita sendiri, dengan dukungan dan dorongan dari banyak pihak serta doa dari para kyai dan orang – orang soleh. Tahun 2023 alhamdulillah kita bisa mendapatkan IJOP madrasah dan alhamdulillah madrasah ini tidak hanya di minati oleh pondok pesantren akan tetapi juga masyarakat sekitar sudah mulai mempercayakan putra dan putri nya untuk menempuh pendidikan di madrasah kita.

3. Deskripsi Lokasi Penelitian

Lokasi MTs Daarussolihin tersebut terletak di Pedurungan Lor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, kira-kira 7,4 kilometer dari pusat kota Semarang ke arah Timur. Secara geografis tempat ini sangat strategis dan mendukung sebagai lingkungan pendidikan, karena mudah transportasinya dan cukup jauh dari keramaian kota serta kebisingan jalan raya.

4. Visi dan Misi Tujuan Madrasah

i. Visi

Seiring dengan perkembangan pendidikan dewasa ini sesuai dengan amanat Undang – undang bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan yang layak, tetapi pendidikan yang terjangkau masih jauh akan dirasakannya bila keberadaan lembaga sekolah dengan jarak yang jauh dari keberadaan siswa siswanya ,tidak terbayangkan betapa pedihnya jika saat ini anak- anak didik harus berjalan menempuh jarak yang jauh untuk sampai ke Sekolah,

mengingat belum adanya Madrasah Tsanawiyah di kelurahan kami. Pendidikan juga sering tidak dirasakan oleh mereka yang tidak mampu dalam hal ekonomi. Untuk sampai di sekolah mereka harus menempuh jarak yang jauh dan biaya transportasi yang mahal .

Berangkat dari latar belakang tersebut kami pengurus Yayasan Kyai Ageng Majapahit Semarang merasa terketuk hati bila untuk dapat membangun dan mengembangkan Madrasah Tsanawiyah di yayasan kami sendiri untuk mereka para santri dan mereka yang berada di daerah terpencil dapat melanjutkan pendidikannya di Sekolah yang akan kami selenggarakan. Secara singkat tujuan kami adalah menyelenggarakan pendidikan berkualitas yang terjangkau baik secara materi ilmu maupun jarak tempuh demi mendukung program pemerintah mencerdaskan bangsa dan demi memajukan pendidikan bangsa dan agama.

ii. Misi

1. Menjadikan siswa maju dalam pengetahuan dan kuat beragama.
2. Menggali minat dan bakat siswa melalui perkembangan keterampilan dan kreatifitas siswa.
3. Melaksanakan pengajaran dan pendidikan yang berwawasan Ahlussunnah Waljamaah.
4. Menjadikan siswa disiplin, berilmu, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab.
5. Mengupayakan sarana dan prasarana untuk menunjang pembelajaran peserta didik.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dan dari mana data diperoleh serta dianalisis (Susanto et al., 2024). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh guru yang berada di

bawah Yayasan Ki Ageng Majapahit, yang menjadi pihak terkait dengan aspek kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, serta lingkungan kerja.

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tertentu dan digunakan untuk menggambarkan kondisi populasi secara umum (Susanto et al., 2024). Pada penelitian ini, sampel terdiri dari seluruh guru yang bekerja di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah guru yang ada di Ki Ageng Majapahit yaitu (30) populasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

3.5 Jenis Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara (Sulung & Muspawi, 2024). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit, yang kemudian digunakan sebagai bahan analisis untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan guru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak lain atau melalui berbagai sumber yang sudah terdokumentasi sebelumnya (Sulung & Muspawi, 2024). Pada penelitian ini, data sekunder

meliputi literatur, jurnal penelitian, buku referensi, serta dokumen terkait profil Yayasan Ki Ageng Majapahit yang mendukung kajian mengenai kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan guru.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden tanpa melibatkan interaksi langsung dalam bentuk tanya jawab (Romdona et al., 2025). Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada seluruh guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit untuk mengukur persepsi mereka mengenai kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, serta tingkat kedisiplinan guru.

Instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan Skala Likert, yaitu alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, opini, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Noviana & Santoso, 2024). Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kategori penilaian (Tabel 3.1)

Tabel 3. 1 Kategori Penilaian

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut (Rohmana, 2013) merupakan Gambaran antara hubungan linier yang sempurna atau eksak antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, karena multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan
- b. Jika nilai VIF < 10 , untuk mengetahui hasil Uji

3.7.1.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas mempunyai tujuan menganalisis apakah terdapat variable residual atau variabel pengganggu yang memiliki distribusi data normal dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2021) untuk mengetahui apakah variabel residual terjadi distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Nilai One Sample Kolmogorov Smirnov dapat ditentukan jika hasil signifikansi (2-tailed)

melebihi 0,05 berarti residual mempunyai distribusi normal, sedangkan jika hasil signifikansi kurang dari 0,05 maka menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi data tidak normal (Ghozali, 2021).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat varians residual dari setiap butir, jika variasi residual dalam model sama maka disebut homokedastisitas dan sebaliknya jika terdapat perbedaan residual dalam model maka dapat disebut heteroskedastisitas. Model yang memiliki residual yang bersifat homokedastisitas disebut sebagai model yang baik (Rohmana, 2013).

3.7.2 Uji Instrumen

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan guru (Ghozali, 2021). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2021).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, dan

kedisiplinan guru (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan reliabel apabila jawaban responden tetap stabil apabila diulang pada waktu berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *one shot* melalui nilai Cronbach Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,70$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai tersebut $< 0,70$ (Ghozali, 2021).

3.7.3 Uji Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta arah dan kekuatan pengaruh tersebut (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kedisiplinan guru (Y).

Rumus Regresi Berganda (Ghozali, 2021):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kedisiplinan Guru

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

ε : Error

X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 : Kompensasi

X3 : Lingkungan Kerja

7.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja, dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kedisiplinan guru (Ghozali, 2021). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam R^2 , dengan rentang antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat relatif rendah, sedangkan nilai R^2 yang besar menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2021), Adjusted R Square atau Adjusted R^2 merupakan ukuran yang lebih baik dibandingkan R Square (R^2) dalam menilai model regresi. Hal ini karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun ketika terdapat penambahan variabel bebas dalam model, sementara nilai R^2 cenderung meningkat meskipun variabel tambahan tersebut tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap model.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2). Seluruh pengujian dilakukan untuk menilai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kedisiplinan guru (Ghozali, 2021), :

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kedisiplinan guru) secara parsial. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $p\text{ value} < 0,05$ (Ghozali, 2021).

a. Menentukan Hipotesis

H01 : $\beta_1 = 0$ Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

H02 : $\beta_2 = 0$ Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

H03 : $\beta_3 = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

b. Kriteria Keputusan

Setelah menetapkan hipotesis, langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis. Kriteria ini digunakan sebagai acuan untuk

menilai apakah hasil pengujian statistik mendukung atau menolak hipotesis nol (H_0) berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari analisis. Berikut ini adalah kriteria keputusan yang digunakan:

H_0 diterima jika Sig. > 0,05

H_a diterima jika Sig. < 0,05

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai apakah ketiga variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Model dikatakan signifikan jika $p\text{ value} < 0,05$ (Ghozali, 2021).

a. Menentukan Hipotesis

$H_{04} : \beta_4 = 0$ Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan guru.

$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$ Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan guru.

b. Kriterion Keputusan

Berikut ini adalah kriteria keputusan yang digunakan:

H_0 diterima jika Sig. > 0,05

H_a diterima jika Sig. < 0,05

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), dapat menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat yaitu kedisiplinan guru (Y) (Darma, 2021).

Nilai koefisien determinasi (R^2) berada dalam rentang 0 hingga 1, yang menunjukkan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Semakin kecil nilai R^2 , semakin rendah kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga pengaruhnya terhadap variabel dependen relatif terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang besar dan signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, nilai R^2 dianalisis menggunakan out put SPSS pada kolom R Square atau Adjusted R Square untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Dengan demikian, nilai R^2 menjadi indikator penting untuk menilai seberapa efektif ketiga variabel bebas tersebut dalam menjelaskan perubahan kedisiplinan guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kedisiplinan Guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui *google form* kepada seluruh guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit untuk mengukur persepsi mereka mengenai kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, serta tingkat kedisiplinan guru.

4.1.2 Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yang berjumlah 30 responden dan merupakan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir responden yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	15	50
Perempuan	15	50
Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Uji Statistik

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 15 responden atau 50% berjenis kelamin Laki – Laki, sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan terdapat sebanyak 15 responden atau 50%. Dengan demikian dalam penelitian ini komposisi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan frekuensi yang seimbang dan tidak didominasi oleh satu *gender* tertentu.

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20–25 tahun	8	26,7%
25–30 tahun	7	23,3%
30–35 tahun	2	6,7%

Usia	Jumlah	Persentase
35–40 tahun	6	20,0%
40–45 tahun	1	3,3%
45–50 tahun	4	13,3%
55–60 tahun	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Data Statistik

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 Tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7%, responden yang berusia 25-30 Tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 23,3%, responden yang berusia 30-35 Tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%, responden yang berusia 35-40 Tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, responden dengan usia 40-45 Tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, responden dengan usia 45-50 Tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% dan responden dengan usia 55-60 Tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan responden terbanyak dalam penelitian ini berusia antara 20 – 25 Tahun yaitu dengan presentase 26,7%. Sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah responden dengan usia 40-45 Tahun dengan jumlah 1 responden dengan presentase 3,3%.

3. Masa Kerja

Berdasarkan Masa Kerja responden dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
3–5 tahun	12	40,0%
5–10 tahun	11	36,7%
10–15 tahun	5	16,7%
15–20 tahun	2	6,6%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Data Statistik

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 3-5 Tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, responden yang memiliki masa kerja 5-10 Tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7%, responden yang memiliki masa kerja 10-15 Tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7%, dan responden yang memiliki masa kerja 15-20 Tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 6,6%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja terbanyak ada pada masa kerja 3-5 Tahun yaitu

sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, sedangkan kelompok responden dengan masa kerja terkecil adalah 15-20 Tahun yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 6,6%.

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Masa Kerja responden dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	6	20,0%
S-1	20	66,7%
S-1/S-2	4	13,3%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Data Statistik

Berdasarkan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 6 responden atau 20%, responden dengan pendidikan S-1 sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7% dan responden dengan pendidikan S-1/S2 sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3%. Kelompok dengan responden dari pendidikan terakhir terbesar yaitu ada di Pendidikan S-1 sebesar 66,7%, sedangkan kelompok responden dengan pendidikan terakhir terkecil adalah S-1/S-2 yaitu sebesar 13,3%.

4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data

Data yang digunakan merupakan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner

sendiri terbagi menjadi dua bagian yang menanyakan identitas responden dan bagian yang menyajikan sejumlah indikator pengukur variabel penelitian yang diminta untuk diisi oleh responden. Setiap indikator variabel dalam penelitian diberikan pilihan jawaban secara tertutup dengan menggunakan skala pengukuran skala likert 1-5. Sehingga terkumpul data yang selanjutnya akan dilakukan analisis berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas agar dapat melihat kualitas data yang digunakan.

1. Uji Perbandingan

Suatu instrumen pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, apabila r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2021). Adapun hasil pengujian data dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

No	Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
1	X1.1	0,424	0,361	0,020	Valid
2	X1.2	0,442	0,361	0,015	Valid
3	X1.3	0,690	0,361	0,000	Valid
4	X1.4	0,405	0,361	0,026	Valid
5	X2.1	0,586	0,361	0,001	Valid
6	X2.2	0,611	0,361	0,000	Valid
7	X2.3	0,487	0,361	0,006	Valid
8	X3.1	0,485	0,361	0,007	Valid

No	Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
9	X3.2	0,687	0,361	0,000	Valid
10	X3.3	0,579	0,361	0,001	Valid
11	X3.4	0,687	0,361	0,000	Valid
12	Y.1	0,608	0,361	0,000	Valid
13	Y.2	0,503	0,361	0,005	Valid
14	Y.3	0,690	0,361	0,000	Valid
15	Y.4	0,687	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data di Olah SPSS

Hasil dalam uji validitas yang terdapat pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan memiliki nilai koefisien korelasi dengan total skor $> 0,361$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Maka hal ini menunjukkan untuk setiap item instrument pertanyaan dalam penelitian ini di nyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, instrument dinyatakan reliabel apabila jawaban responden tetap stabil apabila di ulang pada waktu berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *one shot* melalui nilai Cronbach Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,70$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai tersebut $< 0,70$ (Ghozali, 2021). Adapun hasil pengujian data dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
0,852	15	Reliabel

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan dalam hasil Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat untuk dilakukan pengujian selanjutnya dalam penelitian ini

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing – masing pertanyaan dengan menggunakan nilai rata – rata. Penilaian distribusi data dalam setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai batas tertinggi} - \text{Nilai batas terendah}}{\text{Total Nilai yang digunakan}} = \frac{(5-1)}{5}$$

0,8. Maka berikut ini merupakan hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Analisis Deskripsi Rentang Interval

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kepemimpinan Kepala	30	16,00	20,00	17,60	1,276

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Sekolah (X1)					
Kompensasi (X2)	30	9,00	15,00	10,93	1,388
Lingkungan Kerja (X3)	30	15,00	19,00	16,77	1,006
Kedisiplinan Guru (Y)	30	16,00	20,00	17,27	1,112

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel yang terdapat pada Tabel 4.7, maka diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik masing – masing data variabel penelitian yang meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kedisiplinan Guru (Y). Analisis ini digunakan agar mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi pada setiap variabel yang di teliti, adapun dijelaskan dalam setiap variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 17,60 serta standar deviasi sebesar 1,276. Nilai mean yang relatif tinggi menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik. Standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean mengindikasikan bahwa data responden relatif homogen, artinya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah tidak terlalu bervariasi.

2. Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 9,00 dan nilai maksimum sebesar 15,00, dengan nilai mean sebesar 10,93 serta standar deviasi sebesar 1,388. Nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kompensasi yang diterima masih relatif lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh yayasan atau sekolah belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh guru. Standar deviasi sebesar 1,388 menunjukkan adanya variasi persepsi guru terhadap kompensasi, namun masih dalam kategori moderat.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai minimum sebesar 15,00 dan nilai maksimum sebesar 19,00, dengan nilai mean sebesar 16,77 serta standar deviasi sebesar 1,006. Nilai mean yang cukup tinggi menunjukkan bahwa guru menilai lingkungan kerja di Yayasan Ki Ageng Majapahit berada dalam kondisi yang baik dan mendukung aktivitas kerja. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja cenderung seragam.

4. Kedisiplinan Guru (Y)

Variabel kedisiplinan guru (Y) memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00, dengan nilai mean

sebesar 17,27 serta standar deviasi sebesar 1,112. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru berada pada kategori baik. Standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru relatif konsisten di antara responden.

Secara keseluruhan, nilai standar deviasi dari seluruh variabel lebih kecil di bandingkan nilai mean, yang menunjukkan bahwa data penelitian bersifat relatif homogen dan tidak terdapat penyimpangan data yang ekstrem (outlier). Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kedisiplinan guru.

4.2.2 Analisis Variabel Penelitian

Analisis variabel dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan pada nilai rata – rata (*mean*) dari setiap indikator dalam penelitian yang diteliti. Nilai rata – rata tersebut kemudian diinterpretasikan kedalam kategori tertentu guna mempermudah analisis deskriptif. Rentang kategori ditentukan dengan membagi selisih antara skor tertinggi dengan skor terendah pada skala likert menjadi beberapa interval kelas. Berdasarkan jawaban responden dikategorikan dalam kelompok berikut:

Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Rata – Rata

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Interval	Kategori
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data di Olah SPSS

Teknik yang digunakan dalam pengelompokan/kategori ini bertujuan untuk memberikan intepretasi yang lebih sistematis terhadap kecenderungan jawaban dari responden. Penggunaan nilai rata-rata sebagai dasar analisis deskriptif pada skala Likert merupakan pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen untuk menggambarkan persepsi, sikap, dan tingkat persetujuan responden terhadap suatu variabel penelitian.

4.2.2.1 Analisis Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan tabel berikut mengklasifikasikan kategori jawaban responden berdasarkan rata – rata jawaban per indikator dalam variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah:

**Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Variabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari.	4.4	Sangat Tinggi
Kepala sekolah memahami kebutuhan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.	4.23	Sangat Tinggi

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Kepala sekolah mampu menerjemahkan visi dan misi sekolah menjadi program kerja nyata.	4.53	Sangat Tinggi
Kepala sekolah berkomunikasi secara jelas dan efektif kepada seluruh warga sekolah.	4.43	Sangat Tinggi

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) seluruh indikator pertanyaan menunjukkan rata – rata berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap peran dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada lingkungan yang diteliti. Indikator pertama memperoleh rata-rata 4,23 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai memiliki sensitivitas dan kepedulian terhadap kebutuhan akademik maupun profesional guru serta perkembangan peserta didik. Pemahaman terhadap kebutuhan tersebut mencerminkan kepemimpinan yang responsif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Indikator kedua memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,53 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah tidak hanya memahami arah dan tujuan institusi,

tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam bentuk program kerja yang konkret dan terstruktur.

Indikator ketiga memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,53 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah tidak hanya memahami arah dan tujuan institusi, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam bentuk program kerja yang konkret dan terstruktur. Kemampuan ini menunjukkan efektivitas dalam perencanaan strategis dan pengelolaan sekolah.

Indikator ke empat memperoleh rata-rata 4,43 yang juga berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah berjalan dengan baik, sehingga mendukung terciptanya koordinasi, kerja sama, serta iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.

4.2.2.2 Analisis Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan tabel berikut mengklasifikasikan kategori jawaban responden berdasarkan rata – rata jawaban per indikator dalam variabel Kompensasi:

Tabel 4.10 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	3,80	Tinggi
Tunjangan yang diberikan sekolah mampu mendukung kesejahteraan saya.	3,43	Tinggi

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Fasilitas kerja yang diberikan sekolah memadai untuk menunjang tugas saya.	3,70	Tinggi

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator pada variabel kompensasi menunjukkan kategori tinggi. Indikator kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab memperoleh rata-rata 3,80, yang menunjukkan bahwa responden menilai kompensasi yang diterima sudah cukup sesuai dengan beban kerja. Indikator tunjangan memperoleh rata-rata 3,43, mengindikasikan bahwa tunjangan yang diberikan sekolah dinilai cukup mendukung kesejahteraan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Sementara itu, fasilitas kerja memperoleh rata-rata 3,70 yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia telah memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa aspek kesejahteraan guru berada pada tingkat yang baik dan cukup mendukung kinerja.

4.2.2.3 Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan tabel berikut mengklasifikasikan kategori jawaban responden berdasarkan rata – rata jawaban per indikator dalam variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.11 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Suasana kerja di sekolah nyaman dan mendukung semangat bekerja.	4,13	Tinggi
Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan harmonis dan saling mendukung.	4,50	Sangat Tinggi
Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah.	4,33	Sangat Tinggi
Sarana dan prasarana yang ada di sekolah ki Ageng Majapahit mendukung kelancaran pelaksanaan tugas saya.	3,80	Tinggi

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi lingkungan kerja di sekolah berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Indikator suasana kerja yang nyaman memperoleh rata-rata 4,13 (tinggi), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup kondusif dalam mendukung semangat bekerja. Hubungan dengan rekan kerja memperoleh rata-rata 4,50 (sangat tinggi), menandakan adanya kerja sama yang harmonis dan saling mendukung antarpegawai. Komunikasi dengan kepala sekolah juga berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,33, yang mencerminkan terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru. Sementara itu, sarana dan prasarana memperoleh rata-rata 3,80 (tinggi), yang menunjukkan bahwa fasilitas

sekolah telah cukup mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di sekolah tergolong positif dan mendukung kinerja.

4.2.2.4 Analisis Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

Berdasarkan tabel berikut mengklasifikasikan kategori jawaban responden berdasarkan rata – rata jawaban per indikator dalam variabel Kedisiplinan Guru:

Tabel 4.12 Kategori Jawaban Variabel Kedisiplinan Guru

Pertanyaan Indikator	Rata - Rata	Kategori
Saya hadir tepat waktu dalam melaksanakan tugas mengajar.	4,23	Sangat Tinggi
Saya mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.	4,40	Sangat Tinggi
Saya teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas mengajar.	4,30	Sangat Tinggi
Saya selalu menjaga profesionalisme dan etika dalam berinteraksi dengan warga sekolah.	4,33	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh indikator pada variabel disiplin dan profesionalisme kerja berada pada kategori sangat tinggi. Indikator kehadiran tepat waktu memperoleh rata-rata 4,23 yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas mengajar. Kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib sekolah memperoleh rata-rata 4,40, menandakan komitmen yang kuat terhadap regulasi yang berlaku. Ketelitian dan kehati-hatian dalam menjalankan

tugas mengajar juga berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,30, yang mencerminkan tanggung jawab profesional dalam proses pembelajaran. Selain itu, indikator menjaga profesionalisme dan etika dalam berinteraksi memperoleh rata-rata 4,33, menunjukkan bahwa responden telah menjunjung tinggi sikap profesional dalam lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan tingkat disiplin dan profesionalisme guru yang sangat baik.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam hasil analisis Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, karena multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $Tolerance > 0,10$ dan

- b. Jika nilai $VIF < 10$, untuk mengetahui hasil Uji Multikolinearitas akan dijelaskan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,900	1,111
Kompensasi (X2)	0,882	1,134
Lingkungan Kerja (X3)	0,909	1,101

Sumber: Data di olah SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,900 dan nilai VIF sebesar 1,111. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,882 dan nilai VIF sebesar 1,134. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,909 dan nilai VIF sebesar 1,101.

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari setiap model regresi yang dibuat berdistribusi

dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas residual dengan uji *kolmogorov-smirnov*.

Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9, sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Normalitas Data

Keterangan	Nilai
N	30
Mean	0,000
Std. Deviation	0,94879
Most Extreme Differences (Absolute)	0,112
Most Extreme Differences (Positive)	0,112
Most Extreme Differences (Negative)	-0,094
Test Statistic	0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah varians dalam model regresi tidak sama antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain melalui uji Glejser. Tidak ada gejala heteroskedastisitas atau varians yang homogen adalah tanda model regresi yang baik. Tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi jika variabel bebas yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap nilai absolute residual. Tabel 4.10 berikut menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
1	Constant	7,177	3,665	1,958	0,061
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,405	0,154	2,636	0,014
	Kompensasi (X2)	-0,042	0,143	-0,297	0,769
	Lingkungan Kerja (X3)	0,204	0,194	1,051	0,303

Sumber: Data di olah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,769, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,303. Nilai signifikansi variabel X2 dan X3 lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel X1 memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Namun, secara umum model regresi dapat dikatakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang serius, karena sebagian besar variabel menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji Hipotesis

1) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, maka selanjutnya akan memaparkan hasil analisis regresi linier berganda. Perhitungan dalam regresi linier berganda ini dilakukan berdasarkan hasil analisis regresi melalui SPSS yang diperoleh dalam tabel berikut pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig.
1	(Constant)	7,177	3,665	–	1,958	0,061
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,405	0,154	0,465	2,636	0,014
	Kompensasi (X2)	-0,042	0,143	-0,053	-0,297	0,769
	Lingkungan Kerja (X3)	0,204	0,194	0,185	1,051	0,303

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linier berganda dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,177 + 0,405X_1 - 0,042X_2 + 0,204X_3$$

Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien regresi pada setiap variabel bebas yang di uji. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang berbeda dengan nilai signifikansi yang menunjukkan tingkat pengaruh setiap masing – masing variabel terhadap kedisiplinan guru. Berdasarkan pada persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,177, artinya apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kedisiplinan guru tetap sebesar 7,177 satuan. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari variabel independen, kedisiplinan guru masih tetap ada pada tingkat tertentu.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,405 menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kedisiplinan guru sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru diterima.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,042 menunjukkan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menurunkan kedisiplinan guru sebesar 0,042 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,769 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan guru ditolak.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,204 menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kedisiplinan guru sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,303 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru secara parsial. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru ditolak.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) berada dalam rentang 0 hingga 1, yang menunjukkan sejauh mana variabel bebas mampu

menjelaskan variasi variabel terikat. Semakin kecil nilai R^2 , semakin rendah kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga pengaruhnya terhadap variabel dependen relarelatif terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang besar dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,5622	0,272	0,188	1,00203

sumber: Data di olah SPSS

Hasil Uji pada Tabel 4.17 menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,522. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen yang terdiri dari X1, X2, dan X3 dengan variabel dependen Y.

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kedisiplinan guru sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, sistem pengawasan, dan faktor personal guru.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,188 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 18,8%. Nilai Adjusted R Square digunakan karena lebih akurat dalam menggambarkan kemampuan model regresi ketika terdapat lebih dari satu variabel bebas.

3) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi (penerapan sistem informasi keuangan, dan pengendalian internal) tepat digunakan memprediksi Akuntabilitas dana desa secara bersama-sama. Uji ini sering juga disebut dengan uji F. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.18 Uji Simultan Uji F

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,761	3	3,254	3,240	0,038
	Residual	26,106	26	1,004		
	Total	35,867	29			

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan hasil Uji F dalam Tabel 4.18, di peroleh nilai F hitung sebesar 3,240 dengan tingkat signifikansi 0,038. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan

dalam penelitian ini layak dan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompensasi(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kedisiplinan Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

4) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara individu (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,405 dengan nilai t-hitung sebesar 2,636 dan nilai signifikansi 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar -0,042 dengan nilai t-hitung sebesar -0,297 dan nilai signifikansi 0,769. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,769 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Meskipun koefisien regresi bernilai negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga perubahan pada variabel X2 tidak dapat menjelaskan perubahan pada variabel Y secara parsial. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,204 dengan nilai t-hitung sebesar 1,051 dan nilai signifikansi 0,303. Nilai

signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,303 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Meskipun koefisien regresi bernilai positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

4.4 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka tingkat kedisiplinan guru juga akan semakin meningkat. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengontrol perilaku guru agar sesuai dengan aturan dan tujuan sekolah.

Secara teoritis, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja dan disiplin di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, serta melakukan pengawasan yang efektif akan mendorong guru untuk lebih patuh terhadap aturan dan

memiliki komitmen terhadap tugas profesionalnya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, baik melalui orientasi tugas maupun orientasi hubungan manusia dalam kepemimpinan (Holil, 2018). Selain itu, kepemimpinan visioner kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan kinerja dan disiplin guru melalui pembentukan visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan (Fransiska et al., 2018).

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi bawahan, memberikan pengaruh ideal, dan membangun komitmen organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru merasa bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap

kedisiplinan kerja guru, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks madrasah Tsanawiyah yang berada di lingkungan pesantren, faktor lingkungan sosial-psikologis dan figur kepemimpinan lebih dominan dalam membentuk perilaku disiplin dibandingkan faktor material. Iklim kerja yang kondusif—ditandai dengan hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan kelembagaan—mampu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif. Demikian pula kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, terutama yang bersifat keteladanan dan partisipatif, memperkuat kepatuhan terhadap aturan dan norma kerja. Dalam perspektif teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg, kondisi ini dapat dipahami karena aspek relasional dan makna kerja lebih berperan sebagai faktor motivator dibandingkan kompensasi yang cenderung berfungsi sebagai faktor pemelihara (*hygiene factor*).

Tidak signifikkannya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa dorongan kerja guru dalam konteks pesantren kemungkinan lebih bersifat intrinsik dan normatif. Lingkungan pesantren identik dengan nilai keikhlasan, pengabdian, dan orientasi ibadah, sehingga disiplin tidak semata-mata dibangun atas dasar imbalan finansial, tetapi juga kesadaran moral dan spiritual. Bahkan, koefisien negatif—meskipun tidak signifikan—dapat ditafsirkan bahwa orientasi yang terlalu kuat pada kompensasi

berpotensi menggeser motivasi intrinsik menjadi lebih transaksional. Hal ini selaras dengan hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, bahwa ketika individu bekerja atas dasar kebutuhan aktualisasi diri, makna, dan nilai spiritual, maka faktor material tidak lagi menjadi determinan utama perilaku kerja, termasuk kedisiplinan.

Perbedaan temuan ini dibandingkan dengan banyak penelitian sebelumnya menegaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja bersifat kontekstual dan tidak universal. Pada lembaga pendidikan berbasis nilai religius dan budaya kolektif yang kuat, seperti madrasah di lingkungan pesantren, kepemimpinan dan iklim kerja memiliki daya pengaruh yang lebih besar karena keduanya berinteraksi langsung dengan sistem nilai yang dianut oleh guru. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan kerja dalam konteks ini lebih strategis dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, keteladanan kepala sekolah, serta penciptaan iklim kerja yang suportif, daripada semata-mata melalui kebijakan peningkatan kompensasi. Temuan ini sekaligus memberikan kontribusi teoretis bahwa faktor motivasional dalam organisasi pendidikan berbasis religiusitas memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi pada umumnya.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik

maupun non-fisik lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku disiplin guru.

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik (fasilitas, sarana prasarana, kebersihan, kenyamanan) dan aspek non-fisik (hubungan kerja, komunikasi, budaya organisasi). Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan komitmen profesional.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan disiplin guru, terutama melalui peningkatan motivasi dan komitmen organisasi (Khairuddin et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada perilaku disiplin (Wijayaningsih, 2024).

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh karakteristik responden, budaya organisasi sekolah, serta faktor internal guru yang lebih dominan dalam menentukan perilaku disiplin. Guru yang memiliki kesadaran profesional tinggi cenderung tetap disiplin meskipun lingkungan kerja belum optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Yayasan Ki Ageng Majapahit belum menjadi faktor yang signifikan

dalam meningkatkan kedisiplinan guru, namun tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dalam penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan, motivasi, keteladanan, dan pengawasan maka akan mempengaruhi kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dalam penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan guru tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor kompensasi finansial maupun non-finansial, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti tanggung jawab profesional, komitmen kerja, dan nilai-nilai etika profesi keguruan.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan guru dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Meskipun lingkungan kerja

memiliki arah pengaruh positif, namun secara statistik belum mampu menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kedisiplinan guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru tetap menunjukkan perilaku disiplin meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal, yang dapat disebabkan oleh kesadaran profesional dan komitmen terhadap tugas pendidikan.

- 4) Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kedisiplinan guru, meskipun secara parsial hanya kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan pengaruh signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1) Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pemberian teladan, komunikasi yang efektif, serta pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan terhadap guru. Kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif perlu dikembangkan agar guru merasa termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi

terhadap kedisiplinan kerja. Selain itu, kepala sekolah juga disarankan untuk mengembangkan budaya disiplin yang konsisten melalui aturan yang jelas dan penegakan sanksi yang adil.

2) Bagi Yayasan

Pihak yayasan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, baik kompensasi finansial maupun non-finansial, agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja guru. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, peningkatan kesejahteraan guru tetap penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja jangka panjang.

Selain itu, yayasan perlu terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja, seperti fasilitas pembelajaran, sarana prasarana sekolah, dan iklim kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja dan profesionalisme guru.

3) Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan kerja sebagai bentuk profesionalisme dalam menjalankan tugas pendidikan. Kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan pembelajaran, dan administrasi pembelajaran merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru juga diharapkan memiliki kesadaran intrinsik terhadap tanggung jawab profesi, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan pengawasan. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan Jumlah dan Ruang Lingkup Sampel penelitian, dikarenakan penelitian dilakukan hanya melibatkan Guru di Yayasan Ki Ageng Majapahit dengan responden yang relatif terbatas.
- 2) Keterbatasan Variabel penelitian, dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, kedisiplinan guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta faktor individu guru.

- 3) Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang terbatas, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kedisiplinan guru dalam jangka panjang. Penelitian longitudinal diperlukan untuk melihat dinamika kedisiplinan guru secara lebih mendalam dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, L. (2021). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kedisiplinan kerja guru honorer SMA se-Kecamatan Pitumpanua*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Alfaiz, B. Y. (2024). Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora*, 8(1), 10–20.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Bogor : Guepedia.
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kencana Jaya. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 1(1), 13–23. <https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/jim/article/view/59>
- Dinata, F. R., Manan, A., & Novianti, D. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan suasana disiplin kerja tenaga guru di SMK Negeri 1 Pakuan Ratu. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 31–43.
- Efrina, L., & Arrosyid, A. (2025). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Muftadiin*, 11(1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muftadiin>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistemika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(1), 41–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. *Journal Creativity*, 1(1), 41–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.62288/creativity.v1i1.5>
- Irvani, T., Nurhidayati, A., & Sari, D. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 2503–3123. <https://doi.org/https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554>

- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Lestari, P., & Mahrus, M. (2025). Peran guru dalam pendidikan karakter untuk membentuk tanggung jawab dan disiplin siswa sekolah dasar. *Journal of Nusantara Education*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.57176/jn.v4i2.137>
- Lubis, M. A. A. (2019). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai tahun pelajaran 2019* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7415>
- Magfira, S. (2025). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Kasimbar Kabupaten Parigi Moutong* [Universitas Islam Negeri Datokarama Palu]. https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/4307/1/SKRIPSI_FINISH_MAGFIRA.S.pdf
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(03). <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Noviana, M., & Santoso, B. (2024). Pengaruh bonus terhadap motivasi kerja pada CV Auto Bearing di dalam divisi penjualan. *Urnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i2.624>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep kepemimpinan: pengertian, peran, urgensi, dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>
- Prahendratno, A Darmansyah, R., Hamid, N., Junitasari, J., Junaidi, R., & Munizu, M. (2023). *Pengantar Manajemen: Konsep dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prasmono, S. A. P., & Ahdika, A. (2023). Analisis regresi berganda pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja fisik preservasi jalan dan jembatan di Provinsi Sumatera Selatan. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1), 47–56.
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara.

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia, 1(1), 1–9.

- Rahmanto, A., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(6), 699–712.
- Ramazhana, D. A., & Pritasari, A. C. (2024). Peran guru dalam menciptakan lingkungan belajar kondusif bagi siswa sekolah dasar. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 2(1), 30–37. <https://jurnalcendekia.id/index.php/jkip/>
- Rivai, E. S. M., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. *SIBATIK JOURNAL*, 2(5), 1521–1528. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.834>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dan kuesioner. *JISOSEPOL Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1). <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention to stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3).
- Sari, N., Januar, J., & Anizar, A. (2023). Implementasi pembelajaran akidah akhlak sebagai upaya mendidik kedisiplinan siswa. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 78–88.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhartini, S., & Hasibullah, M. U. (2025). Transformasi pendidikan sebagai fondasi pembangunan nasional di era globalisasi. *ICHES*, 4(1).
- Sulistiyono, J. (2022). *Meningkatkan kedisiplinan mengajar guru melalui supervisi akademik teknik individual*. Penerbit P4I.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Wulansari, N. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif

terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang.
[Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pada identitas dibawah ini, anda di mohon untuk memberikan tanda centang ()

Pada salah satu jawaban yang tersedia dan paling sesuai dengan keadaan anda

Pada saat ini dan data ini bersifat pribadi

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kepribadian	Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari.					
2.	Pengetahuan	Kepala sekolah memahami kebutuhan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.					
3.	Pemahaman Visi-Misi	Kepala sekolah mampu menerjemahkan visi dan misi sekolah menjadi program kerja nyata.					
4.	Kemampuan Mengambil Keputusan	Kepala sekolah berkomunikasi secara jelas dan efektif kepada seluruh warga sekolah.					

Kompensasi (X2)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Upah/Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.					
2.	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan sekolah mampu mendukung kesejahteraan saya.					
3.	Fasilitas	Fasilitas kerja yang diberikan sekolah memadai untuk menunjang tugas saya.					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Suasana Kerja	Suasana kerja di sekolah nyaman dan mendukung semangat bekerja.					
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan harmonis dan saling mendukung.					
3.	Hubungan Pegawai dengan Pimpinan	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah.					
4.	Ketersediaan Fasilitas	Sarana dan prasarana yang ada di sekolah ki Ageng Majapahit mendukung kelancaran pelaksanaan tugas saya.					

Kedisiplinan Guru (Y)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kehadiran	Saya hadir tepat waktu dalam melaksanakan tugas mengajar.					
2.	Ketaatan	Saya mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.					
3.	Kewaspadaan	Saya teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas mengajar.					
4.	Etika Kerja	Saya selalu menjaga profesionalisme dan etika dalam berinteraksi dengan warga sekolah.					

Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
Perempuan	20-25 tahun	3-5 tahun	S-1
Laki-laki	20-30 tahun	3-5 tahun	S-1
Perempuan	20-25 tahun	3-5 tahun	SMA
Laki-laki	35-40 tahun	5-10 tahun	S-1
Perempuan	45-50 tahun	15-20 tahun	S-1/S-2
Perempuan	25-30 tahun	5-10 tahun	S-1
Perempuan	25-30 tahun	5-10 tahun	S-1
Perempuan	25-30 tahun	3-5 tahun	SMA
Perempuan	35-40 tahun	5-10 tahun	S-1
Perempuan	35-40 tahun	10-15 tahun	S-1/S-2
Perempuan	55-60 tahun	10-15 tahun	S-1
Laki-laki	55-60 tahun	10-15 tahun	S-1
Perempuan	20-25 tahun	3-5 tahun	SMA
Perempuan	35-40 tahun	10-15 tahun	S-1
Laki-laki	25-30 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	30-35 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	25-30 tahun	3-5 tahun	S-1
Laki-laki	45-50 tahun	15-20 tahun	S-1/S-2
Laki-laki	25-30 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	35-40 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	40-45 tahun	10-15 tahun	S-1

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
Perempuan	30-35 tahun	3-5 tahun	S-1
Perempuan	20-25 tahun	3-5 tahun	SMA
Perempuan	20-25 tahun	3-5 tahun	SMA
Laki-laki	20-25 tahun	3-5 tahun	S-1
Perempuan	45-50 tahun	15-20 tahun	S-1
Laki-laki	45-50 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	25-30 tahun	5-10 tahun	S-1
Laki-laki	45-50 tahun	10-15 tahun	S-1
Laki-laki	20-25 tahun	3-5 tahun	SMA

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
5	5	5	4
4	5	4	4
4	4	4	4
4	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
4	4	5	5
4	4	4	4

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)			
4	4	4	4
4	4	5	5
5	4	5	5
5	4	5	4
5	5	5	4
5	4	5	5
5	5	5	4
5	4	5	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	5	5
4	4	4	4
4	4	5	5
5	4	5	5
5	4	4	4
4	4	4	5
5	5	5	4
5	4	4	5
4	4	4	4
4	4	5	5

KOMPENSASI (X2)		
X2.1	X2.2	X2.3
4	4	4
4	4	4
3	3	4
5	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	3	3
4	4	4
2	3	4
4	3	4
4	3	3
4	3	3
3	3	4
3	3	3
4	3	3
4	4	4
4	3	4
5	5	5
4	3	3
4	3	3

KOMPENSASI (X2)		
X2.1	X2.2	X2.3
3	3	3
4	4	4
4	4	4
4	3	4
3	3	3
4	3	4
3	3	4
4	3	3
4	4	4

LINGKUNGAN KERJA (X3)			
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
4	4	4	4
3	4	4	5
4	4	4	4
5	5	4	4
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	5	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	3

LINGKUNGAN KERJA (X3)			
4	4	4	4
4	5	5	3
4	5	5	3
4	5	5	3
5	4	4	4
5	5	4	4
4	5	5	4
5	5	4	4
4	4	4	3
4	4	4	4
4	4	5	3
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	4	4	4
4	5	5	4
4	4	5	5
4	5	5	4
4	4	4	3

KEDISIPLINAN GURU (Y)			
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
4	4	4	4
5	4	3	4

KEDISIPLINAN GURU (Y)			
4	4	4	4
4	5	4	4
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
4	5	4	4
5	5	5	4
4	5	5	4
4	5	5	4
4	4	5	5
5	4	4	4
4	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	5
4	4	5	4
4	4	4	5
5	5	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4

KEDISIPLINAN GURU (Y)			
4	5	5	4
4	4	4	5
4	4	5	5
4	4	4	4
4	5	5	5

Lampiran 4 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	Pertanyaan	Hasil					Skor	Rata - Rata	Ket
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
X1.1	Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari.	0	0	0	20	10	130	4,40	Sangat Tinggi
X1.2	Kepala sekolah memahami kebutuhan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.	0	0	0	22	8	128	4,23	Sangat Tinggi
X1.3	Kepala sekolah mampu menerjemahkan visi dan misi sekolah menjadi program kerja nyata.	0	0	0	16	14	134	4,53	Sangat Tinggi

Item	Pertanyaan	Hasil					Skor	Rata - Rata	Ket
		STS	TS	KS	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
X1.4	Kepala sekolah berkomunikasi secara jelas dan efektif kepada seluruh warga sekolah.	0	0	0	16	14	134	4,43	Sangat Tinggi
Rata - Rata Total								4,40	Sangat Tinggi

2. Variabel Kompensasi

Item	Pertanyaan	Hasil					Skor	Rata - Rata	Ket
		STS	TS	KS	S	SS			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
X2.1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	0	1	6	21	2	114	3,80	Tinggi
X2.2	Tunjangan yang diberikan sekolah mampu mendukung kesejahteraan saya.	0	0	18	11	1	103	3,43	Tinggi
X2.3	Fasilitas kerja yang diberikan sekolah memadai untuk menunjang tugas	0	0	10	19	1	111	3,70	Tinggi

4. Variabel Kedisiplinan Guru

Item	Pertanyaan	Hasil					Skor	Rata - Rata	Ket
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
X4.1	Saya hadir tepat waktu dalam melaksanakan tugas mengajar.	0	0	0	23	7	127	4,23	Sangat Tinggi
X4.2	Saya mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.	0	0	0	18	12	132	4,40	Sangat Tinggi
X4.3	Saya teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas mengajar.	0	0	1	19	10	129	4,30	Sangat Tinggi
X4.4	Saya selalu menjaga profesionalisme dan etika dalam berinteraksi dengan warga sekolah.	0	0	0	20	10	130	4,33	Sangat Tinggi
Rata - Rata Total								4,32	Sangat Tinggi