

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Umum

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

a. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Balangan merupakan lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagian besar madrasah tersebut berawal dari madrasah swasta yang didirikan atas prakarsa tokoh agama dan masyarakat sebagai upaya memenuhi kebutuhan pendidikan Islam di daerah masing-masing. Seiring perkembangan kebijakan pemerintah dalam pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah, berbagai madrasah swasta tersebut kemudian dinegerikan dan mengalami perubahan nomenklatur menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 671 Tahun 2016.

MIN 1 Balangan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tingkat dasar yang berstatus negeri di Kabupaten Balangan. Madrasah ini pada mulanya bernama MI Al Hasaniyah Layap yang didirikan pada tahun 1950. Selanjutnya, madrasah tersebut dinegerikan menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Layap Paringin pada tanggal 6 Juli 1968. Dalam perkembangannya, berdasarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor E/242A/99 tanggal 2 Agustus 1999, madrasah ini ditetapkan sebagai Madrasah

Ibtidaiyah Negeri Model Layap Paringin. Kemudian, berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 671 Tahun 2016 tentang perubahan nomenklatur madrasah negeri, nama madrasah berubah menjadi MIN 1 Balangan yang digunakan hingga sekarang.¹

MIN 2 Balangan pada awalnya merupakan madrasah swasta bernama Darul Hayat yang didirikan pada tahun 1959 dengan Guru Zaini sebagai pimpinan pertama. Seiring perkembangan kelembagaan pendidikan Islam, Darul Hayat kemudian berubah status menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Riwa. Madrasah ini secara resmi memperoleh status negeri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 515A Tahun 1995 tanggal 25 November 1995. Selanjutnya, melalui kebijakan penataan nomenklatur madrasah negeri di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia, nama madrasah berubah menjadi MIN 2 Balangan. Secara administratif, madrasah ini berlokasi di Desa Riwa, Kecamatan Batu Mandi, Kabupaten Balangan, dan hingga saat ini terus berkomitmen menyelenggarakan pendidikan dasar yang memadukan ilmu pengetahuan, nilai-nilai keislaman, serta pembentukan karakter peserta didik.²

MIN 3 Balangan memiliki sejarah yang cukup panjang dalam perkembangan pendidikan Islam di Kecamatan Halong. Madrasah ini bermula dari Madrasah Tarbiyatussibyan yang didirikan oleh H. Syamsuni pada tanggal 14 April 1948. Seiring perkembangan kelembagaan, madrasah tersebut berubah status menjadi MIN Bangkal I Halong dengan Hj. Siti Saniah sebagai pimpinan pada masa

¹ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balangan.

² Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balangan.

itu. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 515A Tahun 1995 tanggal 25 November 1995, madrasah ini memperoleh status sebagai madrasah negeri. Selanjutnya, melalui penataan nomenklatur madrasah negeri pada tahun 2016, nama madrasah diubah menjadi MIN 3 Balangan yang digunakan hingga sekarang.³

MIN 4 Balangan berawal dari Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Assa'adah yang didirikan pada tahun 1964. Dalam rangka pengembangan pendidikan madrasah, sekolah ini dinegerikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 515A Tahun 1995 tentang pembukaan dan penegerian beberapa madrasah. Setelah adanya penataan nomenklatur madrasah negeri pada tahun 2016, madrasah ini resmi menggunakan nama MIN 4 Balangan. Madrasah ini memiliki letak yang cukup strategis karena berada di tepi jalan utama yang menghubungkan Kota Barabai dengan Paringin sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat.⁴

MIN 5 Balangan juga memiliki sejarah yang berawal dari madrasah swasta yang didirikan pada tahun 1964. Setelah memperoleh status negeri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 515A Tahun 1995, madrasah ini menggunakan nama MIN Bangkal II. Selanjutnya, pada tahun 2016, sesuai dengan kebijakan perubahan nomenklatur madrasah negeri di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia, nama madrasah diubah menjadi MIN 5 Balangan dan digunakan hingga saat ini.⁵

³ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Balangan.

⁴ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Balangan.

⁵ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Balangan.

MIN 6 Balangan merupakan lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam yang berada di Kecamatan Lampihong. Madrasah ini pada awalnya merupakan Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Pajar Islam yang didirikan pada tahun 1964 atas prakarsa H. Muhammad Kurdi yang sekaligus menjadi pimpinan pertama. Pendirian madrasah ini dilatarbelakangi oleh tingginya kebutuhan masyarakat Desa Sungai Awang dan sekitarnya terhadap pendidikan agama Islam formal, sementara akses menuju sekolah pada waktu itu masih cukup jauh. Pada awal penyelenggaraannya, kegiatan belajar mengajar dilaksanakan di rumah penduduk. Selanjutnya, madrasah ini dinegerikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 515A Tahun 1995 tanggal 25 November 1995 dan diresmikan pada tanggal 25 Februari 1996 oleh Bupati Hulu Sungai Utara, Drs. H. Suhailin Mukhtar. Setelah berstatus negeri, madrasah ini dikenal sebagai MIN Sungai Awang, kemudian pada tahun 2016 berubah nama menjadi MIN 6 Balangan.⁶

MIN 7 Balangan merupakan salah satu madrasah tertua di Kabupaten Balangan yang didirikan pada tanggal 27 April 1965 dengan nama Madrasah Ibtidaiyah Miftahussa'adah. Madrasah ini pada awalnya berstatus swasta sebelum kemudian dinegerikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 515A Tahun 1995 tanggal 25 November 1995. Peresmian status negeri dilaksanakan pada tanggal 26 Februari 1996 oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Hulu Sungai Utara, Drs. H. Suhailin Mukhtar, dengan nama MIN Tariwin. Selanjutnya, berdasarkan kebijakan penataan nomenklatur madrasah negeri pada tahun 2016, nama madrasah berubah menjadi MIN 7 Balangan. Dalam

⁶ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Balangan.

perkembangannya, madrasah ini terus memperoleh dukungan dari masyarakat, khususnya warga Desa Tariwin dan sekitarnya, sehingga mampu berkembang menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam yang berperan penting dalam mencetak generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.⁷

b. Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Tabel 4.1 Profil MIN 1 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Komplek Hasaniyah No. 363 Desa Layap, Kecamatan Paringin.
Tahun Berdiri	1950
Status Akreditasi	A
Luas Lahan	3.151 M ²
NSM	111163110001
NPSN	60723145
Visi dan Misi	“Unggul Dalam Beribadah, Berakhlakul Karimah, Dan Berprestasi” 1. Menanamkan keyakinan/akidah melalui pengamalan ajaran agama. 2. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan. 3. Mengembangkan pengetahuan di bidang iptek, bahasa, olahraga, dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat, dan potensi siswa. 4. Menjalinkan kerjasama yang harmonis antara warga madrasah dengan lingkungan. 5. Meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan generasi yang bermoral kreatif, maju, dan mandiri.
Tujuan Madrasah	1. Dapat mengamalkan ajaran agama hasil dari proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan. 2. Meraih prestasi akademik maupun non akademik. 3. Meningkatkan keterampilan siswa dengan bakat serta minat. 4. Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi.

⁷ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Balangan.

	5. Menjadi madrasah pelopor dan penggerak di madrasah sekitar. 6. Menjadi madrasah yang diminati masyarakat.
--	---

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 1 Balangan⁸

Tabel 4.2 Profil MIN 2 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Akhmad Yani KM 12 No. 266 Desa Riwa, Kecamatan Batu mandi.
Tahun Berdiri	1959
Status Akreditasi	B
Luas Lahan	2.708 M ²
NSM	111163110004
NPSN	60728571
Visi dan Misi	“Terbentuknya generasi berilmu, berakhlakul karimah, berprestasiserta mampu mengaktualisasikan diri di dalam masyarakat” 1. Mendidik siswa siswi agar memiliki ilmu pengetahuan, beriman dan berakhlak mulia. 2. Mencetak lulusan yang pintar, terampil dan kompetitif. 3. Membimbing siswa siswi agar punya sifat disiplin, aktif dan kreatif. 4. Mewujudkan kelembagaan sekolah yang selalu belajar dan manajemen berbasis sekolah yang handal. 5. Melakukan peningkatan peran serta dan kemitraan masyarakat.
Tujuan Madrasah	Mewujudkan generasi yang unggul berbudi, Islami, dan berkarakter.

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 2 Balangan⁹

Tabel 4.3 Profil MIN 3 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Datuk Kandang Haji Desa Bangkal, Kecamatan Halong.
Tahun Berdiri	1948
Status Akreditasi	B
Luas Lahan	1.352 M ²
NSM	111163110007

⁸ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balangan.

⁹ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Balangan.

NPSN	60728572
Visi dan Misi	“Terwujudnya madrasah yang mampu mencetak lulusan yang unggul dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa serta berakhlak mulia” 1. Menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, dan tertib. 2. Membina dan mengembangkan potensi dan bakat siswa. 3. Melaksanakan bimbingan keagamaan berupa shalat berjama’ah, yasinan, habsyi, bacaan surah pendek, dan doa’-do’a pendek. 4. Membiasakan perilaku disiplin siswa melalui bimbingan dan keteladanan. 5. Melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler pramuka, olahraga dan seni.
Tujuan Madrasah	1. Memantapkan proses kegiatan belajar mengajar sesuai kurikulum. 2. Aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan lomba, baik tingkat madrasah, tingkat desa, kecamatan, kabupaten, provinsi maupun tingkat nasional. 3. Mengikutsertakan siswa-siswi dalam kegiatan keagamaan, peringatan hari-hari besar keagamaan islam dan kegiatan sosial.

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 3 Balangan¹⁰

Tabel 4.4 Profil MIN 4 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Bihara Hilir, Desa Bihara Hilir RT.02 No 43 Kecamatan Awayan
Tahun Berdiri	1968
Status Akreditasi	B
Luas Lahan	3.582 M ²
NSM	111163110006
NPSN	60728570
Visi dan Misi	“Terwujudnya Madrasah Unggul, Berakhlak Mulia, Berprestasi, Berkarakter dan Berbudaya Islami” 1. Melaksanakan Kegiatan Keagamaan Secara Rutin dan Berkelanjutan. 2. Melaksanakan Pembelajaran dan Bimbingan Secara Aktif, Efektif, dan efisien.

¹⁰ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Balangan.

	3. Melaksanakan Pembinaan Kompetensi Akademik dan non Akademik. 4. Mewujudkan Karakter Bangsa Bagi Warga Madrasah. 5. Membudayakan kehidupan Yang Berdasarkan Akidah Islamiyah.
Tujuan Madrasah	1. Menghasilkan tamatan yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berkepribadian, berkualitas handal tangguh, kreatif, produktif sebagai bekal hidup yang diakui oleh masyarakat. 2. Meraih prestasi akademik maupun non-akademik dengan tuntutan program pembelajaran yang berkualitas sesuai IPTEK sebagai bekal untuk studi lanjut. 3. meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dan mengupayakan pemeuan sarana, prasarana pendidikan untuk mendukung KBM. 4. Meraih prestasi setiap kegiatan, lomba murid berprestasi mata pelajaran/muatan pelajaran, pramuka, Porseni dan lain-lain. 5. Siswa menjadi generasi robbani (mampu memahami ilmu agama, mampu mengamalkannya, dan mampu mengajarkan kepada teman sebaya atau di bawah umurnya baik teman madrasah maupun teman di luar madrasah).

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 4 Balangan¹¹

Tabel 4.5 Profil MIN 5 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. A. Yani Desa Hamparaya RT.01 No 52 Kecamatan Batu mandi
Tahun Berdiri	1964
Status Akreditasi	B
Luas Lahan	2.035 M ²
NSM	111163110003
NPSN	60728573
Visi dan Misi	“Berprestasi, berkerakter, berbudaya, berlingkungan bersih dan hijau berdasarkan imtaq dan ipteq” 1. Mewujudkan prestasi belajar dengan komponen standar nasional pendidikan.

¹¹ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Balangan.

	2. Menanamkan pendidikan berkerakter. 3. Menanamkan budaya PHBS pada seluruh warga madrasah. 4. Menciptakan lingkungan madrasah bersih sehat serta hijau 5. Menjadikan warga madrasah yang berimtaq dan beriptek.
Tujuan Madrasah	1. Terwujudnya prestasi belajar dengan komponen standar nasional pendidikan. 2. Madrasah mampu menanamkan pendidikan yang berkerakter. 3. Seluruh warga madrasah dapat mengamalkan budaya perilaku hidup bersih dan sehat. 4. Terciptanya lingkungan madrasah bersih sehat serta hijau. 5. Seluruh warga madrasah yang berimtaq dan beriptek.

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 5 Balangan¹²

Tabel 4.6 Profil MIN 6 Balangan

Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Mesjid Syuhada RT.02 No 059 Desa Sungai Awang Kecamatan Lampihong
Tahun Berdiri	1964
Status Akreditasi	A
Luas Lahan	2.923 M ²
NSM	111163110002
NPSN	60723142
Visi dan Misi	“Terwujudnya Peserta Didik yang Beriman Berilmu Pengetahuan, Beraklaqul Karimah dan Berprestasi serta Berwawasan lingkungan.” 1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt dengan menyelenggarakan Pendidikan (umum dan agama) yang mengedepankan peningkatan kualitas peserta didik. 2. Mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan untuk semua bidang ilmu pengetahuan. 3. Mewujudkan nilai-nilai akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari. 4. Mengembangkan minat dan bakat peserta didik melalui berbagai proses pembelajaran dan

¹² Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Balangan.

	bimbingan. 5. Meningkatkan hubungan Kerjasama antara warga madrasah, dengan Masyarakat, orang tua siswa dan pemangku kepentingan Pendidikan melalui berbagai kegiatan positif. 6. Mewujudkan lingkungan madrasah yang ramah, aman, menghargai hak-hak serta melindungi anak dari kekerasan dan diskriminasi.
Tujuan Madrasah	1. Dapat mengamalkan ajaran agama hasil dari proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan. 2. Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke jenjang madrasah yang lebih tinggi. 3. Terlaksananya peningkatan pembinaan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari. 4. Tercapainya prestasi dalam berbagai kegiatan, baik akademik maupun non akademik. 5. Menjadi madrasah pelopor dan penggerak di lingkungan Masyarakat sekitar. 6. Menanamkan budaya hidup sehat, cinta kebersihan, cinta kelestarian lingkungan dan ramah anak dengan dilandasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah swt.

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 6 Balangan¹³

Tabel 4.7 Profil MIN 7 Balangan

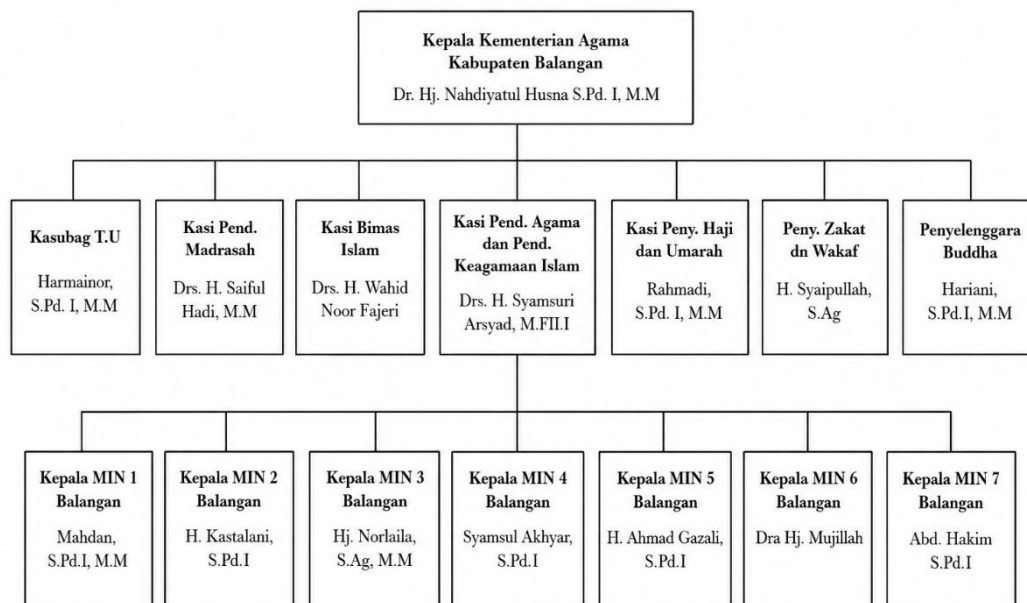
Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Alamat	Jl. Tariwin RT.03 Desa Tariwin Kecamatan Batu Mandi
Tahun Berdiri	1995
Status Akreditasi	B
Luas Lahan	4.642 M ²
NSM	111163110005
NPSN	60723136
Visi dan Misi	“Beriman, Cerdas, Berakhlak Mulia Dan Terampil” 1. Membangun budaya religious yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari. 2. Melahirkan lulusan yang berakhlak mulia, cinta tanah air, cerdas dan kreatif. 3. Menyelenggarakan pembelajaran yang inovatif, dan berwawasan teknologi. 4. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, kepramukaan, olahraga dan seni.

¹³ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Balangan.

	5. Menjadikan lingkungan madrasah sebagai sumber belajar.
Tujuan Madrasah	1. Membiasakan siswa dan siswi berperilaku Islami dalam kehidupan sehari-hari. 2. Terjadinya lulusan yang berakhlak mulia, cinta tanah air, cerdas dan berkemajuan positif. 3. Menjadikan sekolah sebagai tempat belajar yang menyenangkan, dan berwawasan teknologi. 4. Menjadikan sekolah sebagai tempat mengembangkan bakat siswa olahraga dan seni. 5. Terjadinya lingkungan sekolah sebagai tempat belajar.

Sumber: Data Profil Sekolah MIN 7 Balangan¹⁴

c. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah se-Kabupaten Balangan¹⁵

¹⁴ Dokumen Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Balangan.

¹⁵ Dokumen Kementerian Agama Kabupaten Balangan.

d. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Tabel 4.8 Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN se-Kabupaten Balangan

No	Nama Madrasah	Guru		Tendik		Jumlah
		L	P	L	P	
1.	MIN 1 Balangan	11	19	5	1	36
2.	MIN 2 Balangan	6	8	2	3	19
3.	MIN 3 Balangan	3	9	1	1	14
4.	MIN 4 Balangan	7	6	0	1	14
5.	MIN 5 Balangan	5	12	2	1	20
6.	MIN 6 Balangan	7	13	1	3	24
7.	MIN 7 Balangan	6	9	1	1	17
Total		45	76	12	11	144

Sumber: Dapodik ¹⁶

e. Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Tabel 4.9 Peserta Didik MIN se-Kabupaten Balangan

No	Nama Madrasah	L	P	Jumlah
1.	MIN 1 Balangan	229	225	454
2.	MIN 2 Balangan	96	74	170
3.	MIN 3 Balangan	31	29	60
4.	MIN 4 Balangan	79	72	151
5.	MIN 5 Balangan	113	117	230
6.	MIN 6 Balangan	98	77	175
7.	MIN 7 Balangan	72	54	126
Total		718	648	1.366

Sumber: Dapodik ¹⁷

¹⁶ Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

¹⁷ Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

f. Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Tabel 4.10 Sarana dan Prasarana MIN se-Kabupaten Balangan

No.	Sarana dan Prasarana	Ketersedian						
		MIN 1	MIN 2	MIN 3	MIN 4	MIN 5	MIN 6	MIN 7
1	Ruang Kelas	√	√	√	√	√	√	√
2	Ruang Guru	√	√	√	√	√	√	√
3	Ruang Kepala	√	√	√	√	√	√	√
4	Ruang Tata Usaha	√	√	√	√	√	√	√
5	Ruang BK							
6	Ruang UKS	√	√	√	√	√	√	√
7	Kotak P3K	√	√	√	√	√	√	√
8	APAR (Alat Pemadam Kebakaran)	√					√	
9	Ruang perpustakaan	√	√	√	√	√	√	√
10	Laboratorium komputer	√					√	
11	Aula		√				√	√
12	Tempat wudhu	√	√		√	√	√	√
13	Mesjid/Mushalla	√	√			√	√	√
14	Kantin sekolah	√				√	√	
15	Toilet guru	√	√	√	√	√	√	√
16	Toilet siswa	√	√	√	√	√	√	√
17	Post satpam	√				√	√	
18	Tempat parkir guru	√	√	√	√	√	√	√
19	Tempat parkir siswa	√	√	√	√	√	√	√
20	Air bersih	√	√	√	√	√	√	√
21	Tempat cuci tangan	√	√	√	√	√	√	√
22	Tempat sampah	√	√	√	√	√	√	√
23	Listrik	√	√	√	√	√	√	√
24	Jaringan internet/wifi	√	√	√	√	√	√	√
25	Lcd proyektor	√	√	√	√	√	√	√
26	CCTV	√				√	√	
27	Pagar Sekolah	√	√		√		√	
28	Gerbang	√	√	√	√	√	√	√
29	Gudang	√	√			√	√	

30	Halaman sekolah	√	√	√	√	√	√	√
31	Lapangan upacara	√	√	√	√	√	√	√
32	Lapangan olahraga	√	√	√	√	√	√	√
33	Sound system	√	√	√	√	√	√	√
34	Taman sekolah	√				√	√	√

Sumber: Data Sarana dan Prasarana MIN Se-Kabupaten Balangan, Kemenag Balangan¹⁸

g. Program Unggulan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kabupaten Balangan

Tabel 4.11 Program Unggulan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balangan

No.	Madrasah	Nama Program	Waktu Pelaksanaan
1.	MIN 1 Balangan	Sholat Dhuha Berjama'ah dan Membaca Surah Yasin	Selasa s.d Kamis
		Senam Sehat	Jum'at
2.	MIN 2 Balangan	Sholat Dhuha Berjama'ah dan Membaca Surah Yasin	Senin s.d Kamis
		Gotong royong	Jum'at
		Senam Sehat	Sabtu
3.	MIN 3 Balangan	Sholat Dhuha Berjama'ah dan Membaca Surah Yasin	Senin s.d Kamis
		Habsyi	Jum'at
		Senam Sehat	Sabtu
4.	MIN 4 Balangan	Sholat Dhuha Berjama'ah dan Membaca Surah Yasin	Senin s.d Kamis
		Tadarus Juz 'Ammah	Senin s.d Kamis
		Senam Sehat	Sabtu
5.	MIN 5 Balangan	Pembacaan Surah Yasin	Jum'at
		Senam Sehat	Sabtu
		Pramuka	Jum'at dan Sabtu
6.	MIN 6 Balangan	Sholat Dhuha Berjama'ah dan Membaca Surah Yasin	Senin s.d Kamis
		Tahfidz	Senin s.d Kamis
		Habsyi	Jum'at
		Pramuka dan karate	Sabtu
		Senam Sehat	Sabtu
7.	MIN 7 Balangan	Sholat Dhuha	Selasa s.d Kamis
		Tahfidz	Senin s.d Kamis

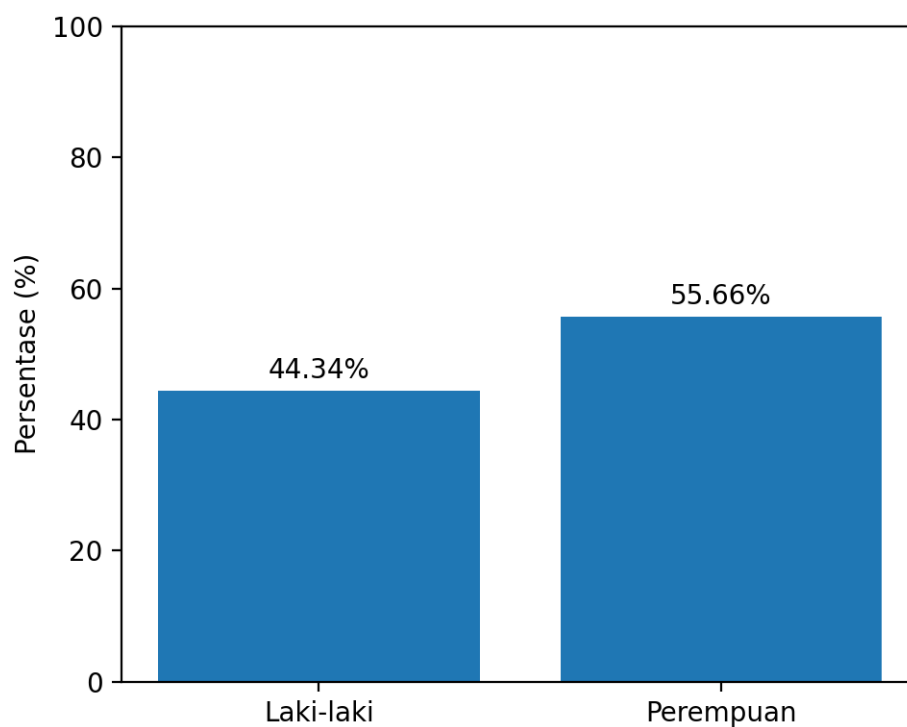
¹⁸ Data Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kemenag Balangan.

		Pramuka	Jum'at
		Senam Sehat	Sabtu

Sumber: Data Program Unggulan Masing-Masing MIN Se-Kabupaten Balangan¹⁹

2. Karakteristik Responden Penelitian

a. Jenis Kelamin



Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian berjumlah 106 orang yang terdiri atas 47 responden laki-laki dan 59 responden perempuan. Dengan demikian, responden perempuan mendominasi jumlah responden dalam penelitian ini. Secara persentase, responden laki-laki sebesar 44,34%, sedangkan responden perempuan sebesar 55,66%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa keterwakilan responden perempuan lebih besar dibandingkan responden laki-laki.

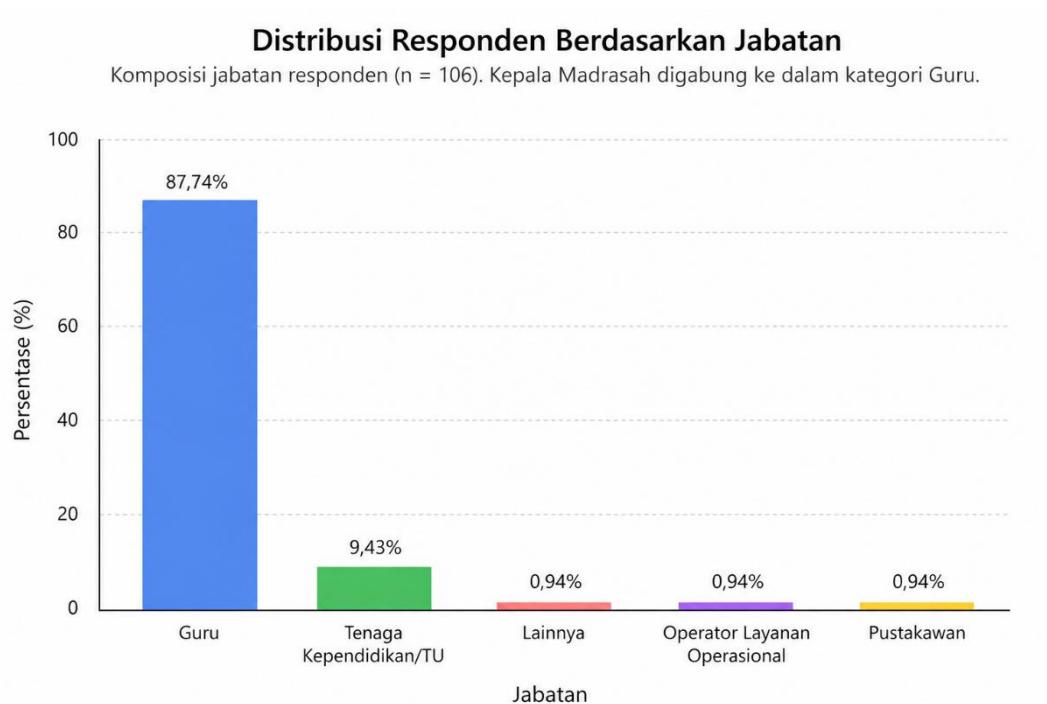
¹⁹ Data Masing-Masing Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Balangan.

b. Masa Kerja



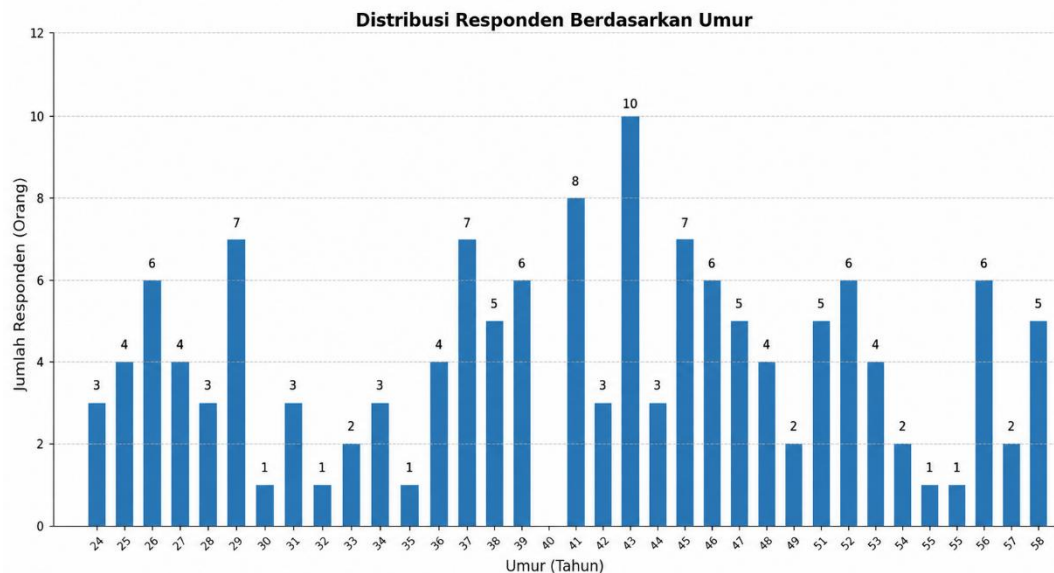
Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, yaitu sebanyak 62 orang (58,49%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 16 orang (15,09%), responden dengan masa kerja 11–20 tahun berjumlah 15 orang (14,15%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 13 orang (12,26%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas di madrasah, sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan mengenai kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, iklim kelembagaan, dan kedisiplinan guru sebagai fokus penelitian.

c. Jabatan



Berdasarkan jabatan yang diampu, mayoritas responden merupakan guru, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran yang dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam satu kategori, yaitu guru. Dari total 106 responden, sebanyak 93 orang (87,74%) berprofesi sebagai guru. Selanjutnya, tenaga kependidikan atau tata usaha berjumlah 10 orang (9,43%), sedangkan pustakawan, operator layanan operasional, dan kategori lainnya masing-masing berjumlah 1 orang (0,94%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga pendidik yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran di madrasah, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini merepresentasikan kondisi pelaksanaan pendidikan di lingkungan madrasah secara memadai

d. Umur



Berdasarkan diagram distribusi responden berdasarkan umur, diketahui bahwa responden penelitian memiliki rentang usia 24 hingga 58 tahun. Kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak adalah 42 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (9,43%) dari total 106 responden. Selanjutnya, usia 40 tahun berjumlah 8 orang (7,55%), sedangkan usia 29 tahun, 37 tahun, dan 44 tahun masing-masing sebanyak 7 orang (6,60%). Responden berusia 26 tahun, 39 tahun, 45 tahun, 51 tahun, dan 56 tahun masing-masing berjumlah 6 orang (5,66%).

Sementara itu, responden yang berusia 38 tahun, 46 tahun, 49 tahun, 58 tahun, dan 55 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (4,72%). Usia 25 tahun, 27 tahun, 36 tahun, 47 tahun, dan 52 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (3,77%). Responden berusia 24 tahun, 28 tahun, 31 tahun, 34 tahun, 41 tahun, dan 43 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (2,83%). Adapun responden yang berusia 33 tahun, 48 tahun, 53 tahun, dan 57 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (1,89%),

sedangkan usia 30 tahun, 32 tahun, 35 tahun, dan 54 tahun masing-masing hanya berjumlah 1 orang (0,94%).

Secara umum, distribusi umur responden menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada usia produktif, yaitu antara 37 hingga 46 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kematangan usia dan pengalaman kerja yang relatif memadai, sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, iklim kelembagaan, dan kedisiplinan guru yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, variasi umur responden yang cukup beragam memberikan gambaran bahwa penelitian ini melibatkan guru dari berbagai kelompok usia sehingga hasil penelitian diharapkan lebih representatif terhadap kondisi guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan.

B. Penyajian Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel menggunakan bantuan program SPSS versi 29. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai **r hitung** lebih besar daripada **r tabel** pada taraf signifikansi 5% atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,719***	,649***	,738***	,738***	,144	-,052	-,040	-,122	-,200*	,580***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	,140	,594	,684	,212	,040	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P2	Pearson Correlation	,719***	1	,712***	,742***	,589***	,187	-,057	-,004	-,116	-,197*	,581***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,055	,560	,971	,238	,043	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P3	Pearson Correlation	,649***	,712***	1	,705***	,621***	,209*	,011	,002	-,073	-,157	,600***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	,032	,908	,981	,456	,109	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P4	Pearson Correlation	,738***	,742***	,705***	1	,836***	,112	-,090	-,040	-,172	-,252**	,574***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	,253	,359	,684	,078	,009	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P5	Pearson Correlation	,738***	,589***	,621***	,836***	1	,026	-,216*	-,130	-,241*	-,281**	,462***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		,790	,026	,185	,013	,004	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P6	Pearson Correlation	,144	,187	,209*	,112	,026	1	,463***	,405***	,312**	,277**	,614***
	Sig. (2-tailed)	,140	,055	,032	,253	,790		<,001	<,001	,001	,004	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P7	Pearson Correlation	-,052	-,057	,011	-,090	-,216*	,463***	1	,767***	,711***	,636***	,611***
	Sig. (2-tailed)	,594	,560	,908	,359	,026	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P8	Pearson Correlation	-,040	-,004	,002	-,040	-,130	,405***	,767***	1	,615***	,573***	,602***
	Sig. (2-tailed)	,684	,971	,981	,684	,185	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P9	Pearson Correlation	-,122	-,116	-,073	-,172	-,241*	,312**	,711***	,615***	1	,922***	,546***
	Sig. (2-tailed)	,212	,238	,456	,078	,013	,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P10	Pearson Correlation	-,200*	-,197*	-,157	-,252**	-,281**	,277**	,636***	,573***	,922***	1	,459***
	Sig. (2-tailed)	,040	,043	,109	,009	,004	,004	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
TOTAL	Pearson Correlation	,580***	,581***	,600***	,574***	,462***	,614***	,611***	,602***	,546***	,459***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel, sehingga mampu mengukur konstruk Kepemimpinan Kepala Madrasah sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Validitas seluruh butir pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi salah satu persyaratan utama sebagai alat ukur penelitian, yaitu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan

demikian, setiap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam merepresentasikan aspek-aspek kepemimpinan kepala madrasah, sehingga data yang diperoleh melalui instrumen tersebut diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang dinyatakan gugur atau tidak valid. Seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas dan analisis data berikutnya.

2) Variabel Strategi Pembelajaran (X2)

		Correlations													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.708***	.704***	.469***	.682***	.643***	-.015	-.083	-.232*	-.020	-.098	-.144	.600***	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.875	.400	.017	.837	.317	.141	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P2	Pearson Correlation	.708***	1	.669***	.539***	.604***	.656***	-.145	-.078	-.066	-.172	-.177	-.181	.566***	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.138	.426	.501	.078	.069	.064	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P3	Pearson Correlation	.704***	.669***	1	.708***	.731***	.699***	-.162	-.144	-.176	-.077	-.139	-.080	.622***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.097	.140	.072	.435	.156	.417	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P4	Pearson Correlation	.469***	.539***	.708***	1	.551***	.607***	-.030	-.140	.029	-.125	-.082	-.074	.577***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.762	.152	.772	.202	.405	.453	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P5	Pearson Correlation	.682***	.604***	.731***	.551***	1	.586***	-.046	-.100	-.220*	-.077	-.168	-.070	.581***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.641	.308	.024	.435	.085	.478	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P6	Pearson Correlation	.643***	.656***	.699***	.607***	.586***	1	-.064	-.190	-.219*	-.179	-.137	-.189	.546***	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.517	.051	.024	.066	.161	.053	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P7	Pearson Correlation	-.015	-.145	-.162	-.030	-.046	-.064	1	.633***	.525***	.556***	.454***	.448***	.464***	
	Sig. (2-tailed)	.875	.138	.097	.762	.641	.517		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P8	Pearson Correlation	-.083	-.078	-.144	-.140	-.100	-.190	.633***	1	.713***	.628***	.601***	.609***	.490***	
	Sig. (2-tailed)	.400	.426	.140	.152	.308	.051	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P9	Pearson Correlation	-.232*	-.066	-.176	.029	-.220*	-.219*	.525***	.713***	1	.647***	.645***	.614***	.462***	
	Sig. (2-tailed)	.017	.501	.072	.772	.024	.024	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P10	Pearson Correlation	-.020	-.172	-.077	-.125	-.077	-.179	.556***	.628***	.647***	1	.797***	.717***	.525***	
	Sig. (2-tailed)	.837	.078	.435	.202	.435	.066	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P11	Pearson Correlation	-.098	-.177	-.139	-.082	-.168	-.137	.454***	.601***	.645***	.797***	1	.808***	.495***	
	Sig. (2-tailed)	.317	.069	.156	.405	.085	.161	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
P12	Pearson Correlation	-.144	-.181	-.080	-.074	-.070	-.189	.448***	.609***	.614***	.717***	.808***	1	.487***	
	Sig. (2-tailed)	.141	.064	.417	.453	.478	.053	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	
TOTAL	Pearson Correlation	.600***	.566***	.622***	.577***	.581***	.546***	.464***	.490***	.462***	.525***	.495***	.487***	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Strategi Pembelajaran (X2), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel, sehingga seluruh butir pernyataan mampu mengukur konstruk Strategi Pembelajaran sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Hasil uji validitas tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik karena setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan aspek-aspek strategi pembelajaran secara tepat. Dengan demikian, instrumen yang disusun dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai penerapan strategi pembelajaran oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur pada variabel Strategi Pembelajaran (X2). Seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas serta analisis data berikutnya.

3) Variabel Iklim Kelembagaan (X3)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,817***	,657***	,629***	-,425***	-,306**	-,125	-,502***	,635***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	,001	,202	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P2	Pearson Correlation	,817***	1	,830***	,564***	-,557***	-,340***	-,306**	-,575***	,557***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P3	Pearson Correlation	,657***	,830***	1	,628***	-,556***	-,380***	-,394***	-,542***	,504***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P4	Pearson Correlation	,629***	,564***	,628***	1	-,375***	-,272**	-,314**	-,264**	,580***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	,005	,001	,006	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P5	Pearson Correlation	-,425***	-,557***	-,556***	-,375***	1	,344***	,497***	,615***	,107
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,275
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P6	Pearson Correlation	-,306**	-,340***	-,380***	-,272**	,344***	1	,501***	,677***	,267**
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	<,001	,005	<,001		<,001	<,001	,006
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P7	Pearson Correlation	-,125	-,306**	-,394***	-,314**	,497***	,501***	1	,476***	,316***
	Sig. (2-tailed)	,202	,001	<,001	,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P8	Pearson Correlation	-,502***	-,575***	-,542***	-,264**	,615***	,677***	,476***	1	,161
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,006	<,001	<,001	<,001		,099
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
TOTAL	Pearson Correlation	,635***	,557***	,504***	,580***	,107	,267**	,316***	,161	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,275	,006	<,001	,099	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Iklim Kelembagaan (X3), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel, sehingga mampu mengukur konstruk Iklim Kelembagaan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik, karena setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan berbagai aspek iklim kelembagaan yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, instrumen ini dinilai mampu memberikan data yang akurat mengenai kondisi iklim kelembagaan di Madrasah

Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur pada variabel Iklim Kelembagaan (X3). Seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas dan analisis data berikutnya.

4) Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,825***	,679***	,673***	,728***	-,146	-,063	-,135	-,185	-,240*	,623***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	,135	,524	,168	,058	,013	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P2	Pearson Correlation	,825***	1	,635***	,710***	,675***	-,075	-,076	-,097	-,186	-,179	,645***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,447	,438	,323	,057	,066	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P3	Pearson Correlation	,679***	,635***	1	,697***	,589***	-,266**	-,315***	-,133	-,145	-,081	,521***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	,006	<,001	,173	,138	,412	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P4	Pearson Correlation	,673***	,710***	,697***	1	,645***	-,106	-,157	-,200*	-,251**	-,304**	,537***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	,278	,107	,040	,009	,002	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P5	Pearson Correlation	,728***	,675***	,589***	,645***	1	-,173	-,226*	-,175	-,235*	-,301**	,498***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		,077	,020	,073	,015	,002	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P6	Pearson Correlation	-,146	-,075	-,266**	-,106	-,173	1	,702***	,384***	,454***	,384***	,438***
	Sig. (2-tailed)	,135	,447	,006	,278	,077		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P7	Pearson Correlation	-,063	-,076	-,315***	-,157	-,226*	,702***	1	,591***	,695***	,424***	,513***
	Sig. (2-tailed)	,524	,438	<,001	,107	,020	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P8	Pearson Correlation	-,135	-,097	-,133	-,200*	-,175	,384***	,591***	1	,823***	,539***	,492***
	Sig. (2-tailed)	,168	,323	,173	,040	,073	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P9	Pearson Correlation	-,185	-,186	-,145	-,251**	-,235*	,454***	,695***	,823***	1	,532***	,476***
	Sig. (2-tailed)	,058	,057	,138	,009	,015	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
P10	Pearson Correlation	-,240*	-,179	-,081	-,304**	-,301**	,384***	,424***	,539***	,532***	1	,342***
	Sig. (2-tailed)	,013	,066	,412	,002	,002	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
TOTAL	Pearson Correlation	,623***	,645***	,521***	,537***	,498***	,438***	,513***	,492***	,476***	,342***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kedisiplinan Guru (Y), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel, sehingga seluruh butir pernyataan mampu mengukur konstruk Kedisiplinan Guru sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Hasil uji validitas tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik karena setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan aspek-aspek kedisiplinan guru secara tepat. Dengan demikian, instrumen ini dapat memberikan data yang akurat mengenai tingkat kedisiplinan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur pada variabel Kedisiplinan Guru (Y). Seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**

dengan bantuan program SPSS versi 26. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha** > **0,60**, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

1) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	106	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23,48	7,928	,453	,731
P2	23,53	8,004	,461	,731
P3	23,58	7,997	,490	,728
P4	23,50	8,005	,452	,732
P5	23,53	8,290	,313	,749
P6	24,64	7,242	,427	,739
P7	24,91	7,705	,477	,727
P8	24,87	7,697	,461	,729
P9	25,02	7,962	,403	,738
P10	25,01	8,238	,298	,752

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) lebih besar daripada batas minimal yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kepemimpinan Kepala

Madrasah memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas kriteria reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah saling berkaitan dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen penelitian tidak hanya memenuhi persyaratan validitas, tetapi juga memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang stabil, konsisten, dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dijadikan dasar dalam proses analisis data selanjutnya.

2) Variabel Strategi Pembelajaran (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	106	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28,17	6,599	,487	,749
P2	28,16	6,574	,431	,755
P3	28,15	6,510	,510	,746
P4	28,14	6,561	,448	,753
P5	28,11	6,558	,453	,752
P6	28,16	6,669	,415	,757
P7	29,23	6,863	,316	,768
P8	29,27	6,963	,375	,761
P9	29,33	6,966	,334	,765
P10	29,33	6,871	,413	,757
P11	29,41	6,853	,365	,762
P12	29,38	6,980	,374	,761

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Strategi Pembelajaran (X2) yang lebih besar daripada batas minimal yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Strategi Pembelajaran memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama.

Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas kriteria reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Strategi Pembelajaran saling berkaitan dan mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan demikian, instrumen yang digunakan tidak hanya memenuhi persyaratan validitas, tetapi juga memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk memperoleh data yang akurat, stabil, dan dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan

bahwa instrumen tersebut mampu menggambarkan kondisi strategi pembelajaran sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Strategi Pembelajaran (X2) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel ini layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dijadikan dasar dalam proses pengumpulan data serta analisis data pada tahap penelitian selanjutnya.

3) Variabel Iklim Kelembagaan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	106	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22,50	7,052	,687	,864
P2	22,58	6,589	,802	,851
P3	22,63	6,520	,795	,851
P4	22,53	7,299	,591	,874
P5_R	22,86	6,846	,640	,870
P6_R	22,91	7,801	,509	,880
P7_R	22,88	7,918	,480	,883
P8_R	22,86	7,380	,698	,864

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Iklim Kelembagaan (X3) yang lebih besar daripada batas minimal yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Iklim Kelembagaan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi dan waktu yang berbeda.

Nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Iklim Kelembagaan memiliki keterkaitan yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian tidak hanya memenuhi persyaratan validitas, tetapi juga memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk menghasilkan data yang stabil, akurat, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen tersebut mampu menggambarkan kondisi iklim kelembagaan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Iklim Kelembagaan (X3) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel ini memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dijadikan dasar dalam proses pengumpulan data serta analisis data pada tahap penelitian selanjutnya.

4) Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	106	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28,69	6,978	,621	,836
P2	28,65	6,934	,574	,840
P3	28,76	6,963	,601	,838
P4	28,70	6,975	,633	,835
P5	28,74	6,977	,635	,835
P6_R	28,84	7,241	,444	,852
P7_R	28,81	6,955	,533	,844
P8_R	28,81	7,374	,507	,846
P9_R	28,77	7,186	,584	,840
P10_R	28,72	7,252	,486	,848

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha** pada variabel Kedisiplinan Guru (Y) yang lebih besar daripada batas minimal yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kedisiplinan Guru memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil

pengukuran yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama maupun pada waktu yang berbeda.

Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas kriteria reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kedisiplinan Guru saling berkaitan dalam mengukur konstruk yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai sehingga mampu menghasilkan data yang stabil, konsisten, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat menggambarkan tingkat kedisiplinan guru sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Kedisiplinan Guru (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel ini memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data yang akurat dalam proses analisis selanjutnya.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Strategi Pembelajaran (X2), Iklim Kelembagaan (X3), dan Kedisiplinan Guru (Y), telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, konsisten, dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan yang baik serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH	106	20,00	40,00	26,8962	3,08276
STRATEGI PEMBELAJARAN	106	26,00	48,00	31,3491	2,80490
IKLIM KELEMBAGAAN	106	20,00	25,00	21,2642	1,61718
KEDISIPLINAN GURU	106	19,00	32,00	25,4151	2,26303
Valid N (listwise)	106				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 106 orang yang terdiri atas guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian, meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Hasil analisis ini memberikan informasi awal mengenai sebaran data sebelum dilakukan analisis statistik inferensial.

Pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), diperoleh nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai rata-rata (mean) variabel ini sebesar 26,8962 dengan standar deviasi sebesar 3,08276. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori yang cukup baik. Sementara itu, nilai standar deviasi yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata

menunjukkan bahwa penyebaran data cenderung homogen, sehingga jawaban responden tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh.

Variabel Strategi Pembelajaran (X2) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 48, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,3491 serta standar deviasi sebesar 2,80490. Selanjutnya, variabel Iklim Kelembagaan (X3) memperoleh nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 21,2642 serta standar deviasi sebesar 1,61718. Nilai rata-rata pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif baik terhadap strategi pembelajaran yang diterapkan maupun kondisi iklim kelembagaan di madrasah. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden relatif rendah dan data cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-ratanya.

Sementara itu, variabel Kedisiplinan Guru (Y) memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 32. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 25,4151 dengan standar deviasi sebesar 2,26303. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru berdasarkan persepsi responden berada pada kategori yang relatif baik dengan tingkat penyebaran data yang tidak terlalu besar. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki tingkat variasi yang relatif rendah, sehingga distribusi jawaban responden cenderung homogen dan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

1) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Untuk menentukan kriteria deksriptif variabel kepemimpinan kepala madrasah, maka dibuat kategori dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah item = 10

Skor tinggi = 4

Skor rendah = 1

Skor terendah = $1 \times 10 = 10$

Skor tertinggi = $4 \times 10 = 40$

$$\frac{40 - 10}{4} = \frac{30}{4} = 7,5 = 7$$

$$= 10 + 7 - 1$$

No.	Interval	Kriteria
1	24 – 40	Tinggi
2	17 – 23	Sedang
3	10 – 16	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan interval kategori tersebut, variabel kepemimpinan kepala madrasah diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan kategori ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan jawaban responden.

2) Variabel Strategi Pembelajaran

Untuk menentukan kriteria deksriptif variabel strategi pembelajaran, maka dibuat kategori dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah item = 12

Skor tinggi = 4

Skor rendah = 1

Skor terendah = $1 \times 12 = 12$

Skor tertinggi = $4 \times 12 = 48$

$$\frac{48 - 12}{4} = \frac{36}{4} = 9$$

$$= 12 + 9 - 1 = 20$$

No.	Interval	Kriteria
1	30 – 38	Tinggi
2	21 – 29	Sedang
3	12 – 20	Rendah

Berdasarkan interval yang telah ditentukan, variabel strategi pembelajaran dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan strategi pembelajaran yang diterapkan berdasarkan persepsi responden.

3) Variabel Iklim Kelembagaan

Untuk menentukan kriteria deksriptif variabel iklim kelembagaan, maka dibuat kategori dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah item = 8

Skor tinggi = 4

Skor rendah = 1

Skor terendah = $1 \times 8 = 8$

$$\text{Skor tertinggi} = 4 \times 8 = 32$$

$$\frac{32 - 8}{4} = \frac{24}{4} = 6$$

$$= 8 + 6 - 1 = 13$$

No.	Interval	Kriteria
1	25 - 32	Tinggi
2	14 - 19	Sedang
3	8 - 13	Rendah

Berdasarkan hasil pengelompokan interval, variabel iklim kelembagaan dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Kategori tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi iklim kelembagaan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Balangan.

4) Variabel Kedisiplinan Guru

Untuk menentukan kriteria deksriptif variabel kedisiplinan guru, maka dibuat kategori dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Jumlah item} = 10$$

$$\text{Skor tinggi} = 4$$

$$\text{Skor rendah} = 1$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Skor tertinggi} = 4 \times 10 = 40$$

$$\frac{40 - 10}{4} = \frac{30}{4} = 7,5 = 7$$

$$= 10 + 7 - 1$$

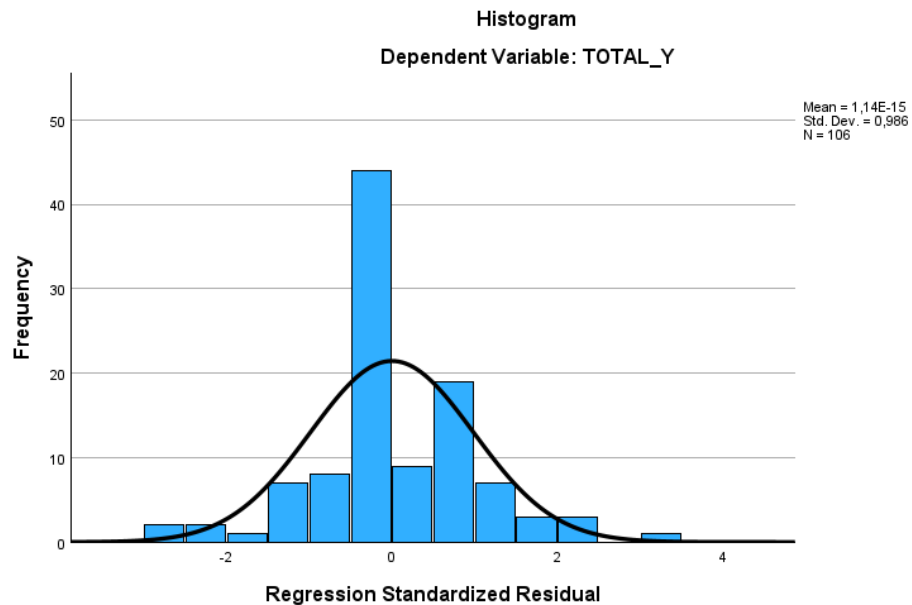
No.	Interval	Kriteria
1	24 – 40	Tinggi
2	17 – 23	Sedang
3	10 – 16	Rendah

Berdasarkan interval kategori yang telah ditentukan, tingkat kedisiplinan guru dikelompokkan menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi. Pengelompokan ini digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru berdasarkan hasil pengisian angket oleh responden.

d. Uji Asumsi Klasik

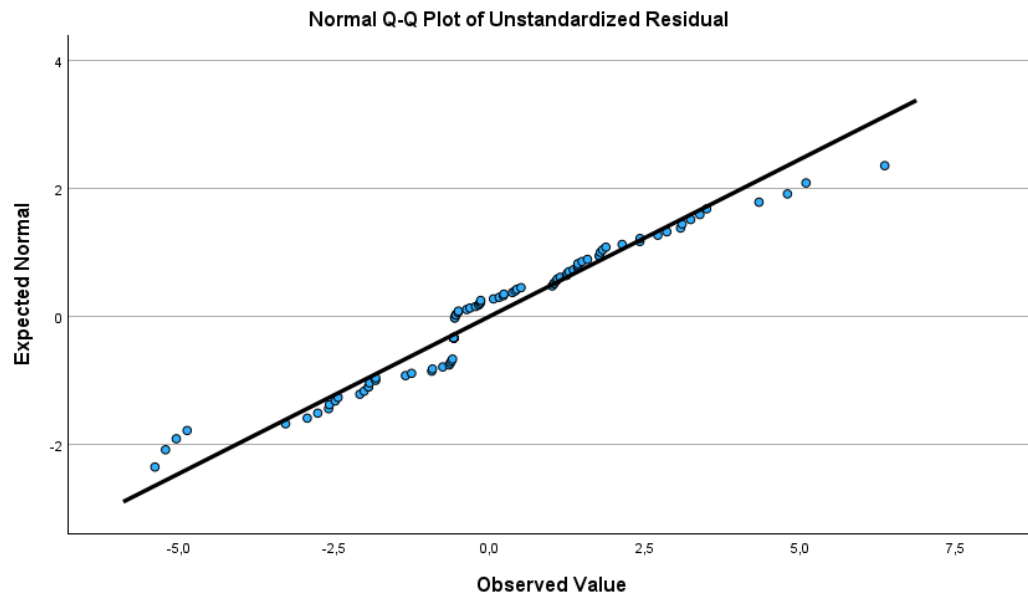
Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis.

1) Uji Normalitas



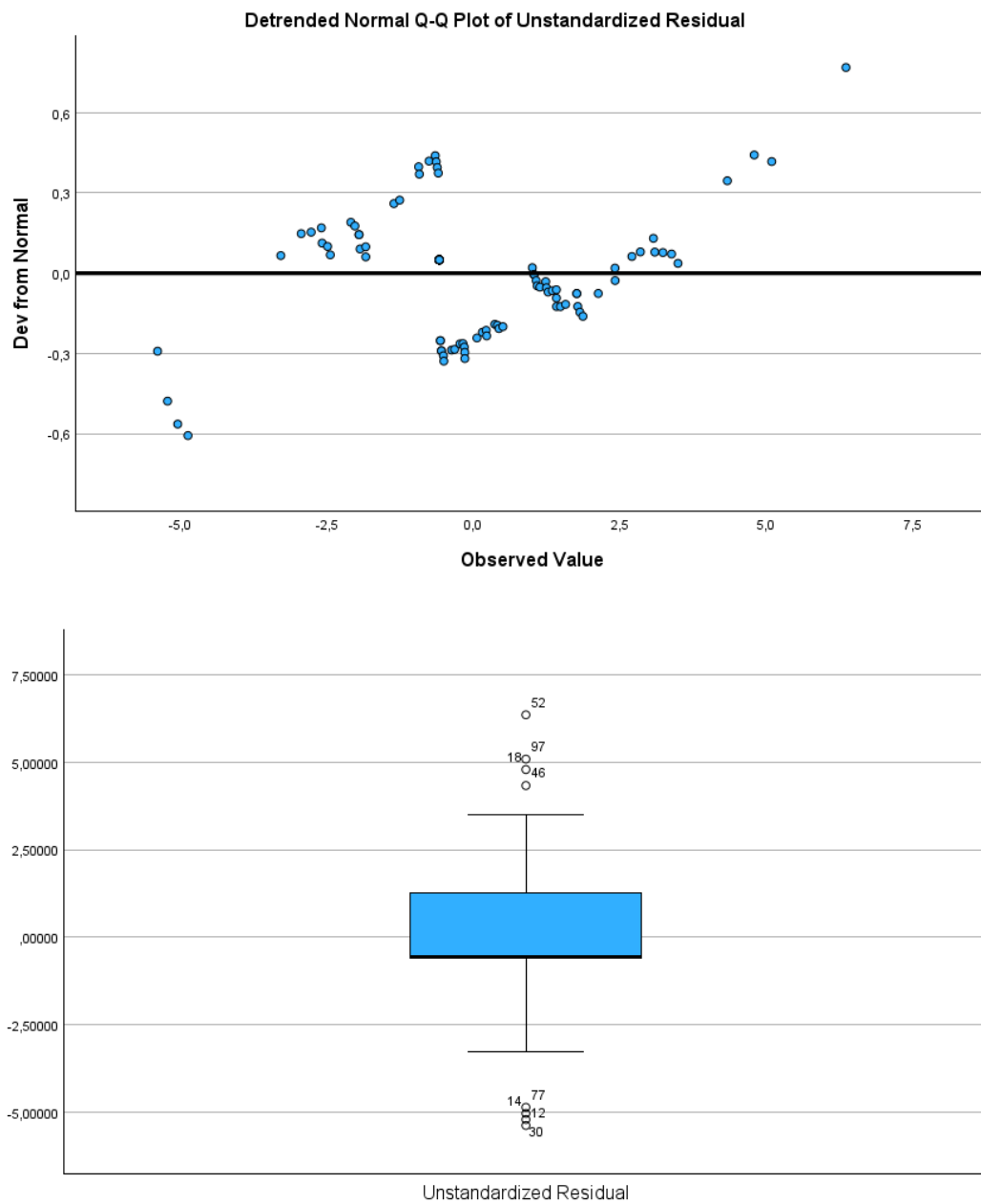
Histogram residual membentuk frekuensi data tampak terkonsentrasi di bagian tengah dan semakin berkurang pada kedua sisi kurva. Bentuk distribusi tersebut menunjukkan bahwa residual cenderung mengikuti distribusi normal.

Selain itu, tidak terlihat adanya penyimpangan distribusi yang terlalu ekstrem ke arah kiri maupun kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual penelitian telah memenuhi asumsi normalitas secara visual sehingga model regresi layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.



Berdasarkan Stem-and-Leaf Plot terlihat bahwa penyebaran residual relatif seimbang antara nilai negatif dan positif. Sebagian besar data berada di sekitar nilai tengah dengan jumlah observasi yang lebih banyak dibandingkan pada bagian ekstrem.

Walaupun terdapat beberapa nilai ekstrem (*extreme values*), jumlahnya relatif sedikit dan tidak memengaruhi pola distribusi data secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil Stem-and-Leaf Plot semakin memperkuat bahwa residual penelitian cenderung berdistribusi normal.



Titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Sebagian besar titik tidak menyimpang jauh dari garis sehingga menunjukkan adanya kesesuaian antara distribusi residual aktual dengan distribusi normal teoritis.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi sehingga model regresi memenuhi salah satu persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

2) Uji Multikolinearitas

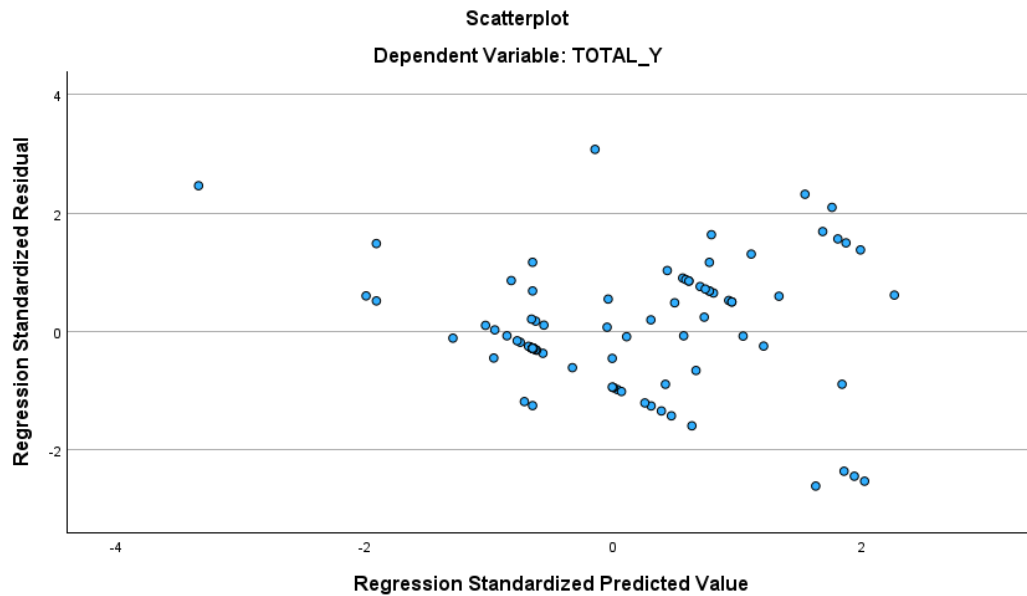
Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Zero-order			Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12,147	2,408		5,045	<,001					
	TOTAL_X1	,018	,081	,020	,219	,827	,432	,022	,015	,559	1,789
	TOTAL_X2	,070	,079	,079	,884	,379	,429	,087	,061	,593	1,686
	TOTAL_X3	,642	,083	,664	7,775	<,001	,715	,610	,535	,649	1,541

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Strategi Pembelajaran (X2), dan Iklim Kelembagaan (X3) memiliki nilai **Tolerance** lebih besar dari 0,10 dan nilai **VIF** lebih kecil dari 10.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda.

3) Uji Heteroskedastisitas



Terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Selain itu, titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, ataupun melebar.

Penyebaran titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi linear berganda memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 terhadap variabel dependen yaitu Y. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.X.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,147	2,408		5,045	<,001		
	TOTAL_X1	,018	,081	,020	,219	,827	,559	1,789
	TOTAL_X2	,070	,079	,079	,884	,379	,593	1,686
	TOTAL_X3	,642	,083	,664	7,775	<,001	,649	1,541

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.X diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,147 + 0,018X_1 + 0,070X_2 + 0,642X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,147 menunjukkan bahwa apabila variabel X1, X2, dan X3 bernilai nol, maka nilai variabel Y sebesar 12,147.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,018 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,018, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,070 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X2 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,070, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,642 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X3 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,642, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, seluruh variabel independen memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel dependen. Di antara ketiga variabel independen, variabel X3 memiliki koefisien regresi paling besar, yaitu sebesar 0,642, sehingga secara matematis memberikan pengaruh paling besar terhadap perubahan variabel Y.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,147	2,408		5,045	<,001		
	TOTAL_X1	,018	,081	,020	,219	,827	,559	1,789
	TOTAL_X2	,070	,079	,079	,884	,379	,593	1,686
	TOTAL_X3	,642	,083	,664	7,775	<,001	,649	1,541

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Variabel X1 memiliki nilai t hitung yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Y dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Variabel X2 memiliki nilai t hitung yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Y dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Variabel X3 memiliki nilai t hitung sebesar 7,775 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	15,703	2,969		5,289	<,001	9,815	21,591
	TOTAL_X1	,239	,095	,273	2,525	,013	,051	,427
	TOTAL_X2	,233	,095	,265	2,447	,016	,044	,422

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi yang melibatkan variabel X1 dan X2 terhadap Y, diperoleh bahwa variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Madrasah) memiliki nilai t hitung sebesar 2,525 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013.

Karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Variabel X_2 (Strategi Pembelajaran) memiliki nilai t hitung sebesar 2,447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	13,207	2,086		6,330	<,001	9,069	17,345
	TOTAL_X1	,049	,072	,057	,688	,493	-,093	,192
	TOTAL_X3	,661	,079	,684	8,322	<,001	,503	,819

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi yang melibatkan variabel X_1 dan X_3 terhadap Y , diperoleh bahwa variabel X_1 (Kepemimpinan Kepala Madrasah) memiliki nilai t hitung sebesar ,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,493. Karena nilai signifikansi $0,493 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Sementara itu, variabel X_3 (Iklim Kelembagaan) memiliki nilai t hitung sebesar 8,322 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	12,257	2,344		5,228	<,001	7,607	16,906
	TOTAL_X2	,077	,070	,088	1,104	,272	-,062	,216
	TOTAL_X3	,648	,077	,671	8,433	<,001	,496	,800

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi yang melibatkan variabel X_2 dan X_3 terhadap Y , diperoleh bahwa variabel X_2 (Strategi Pembelajaran) memiliki nilai

t hitung sebesar 1,104 dengan nilai signifikansi sebesar 0,272. Karena nilai signifikansi $0,272 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Variabel X_3 (Iklim Kelembagaan) memiliki nilai t hitung sebesar 8,433 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	12,147	2,408		5,045	<,001	7,371	16,923
	TOTAL_X1	,018	,081	,020	,219	,827	-,142	,177
	TOTAL_X2	,070	,079	,079	,884	,379	-,087	,226
	TOTAL_X3	,642	,083	,664	7,775	<,001	,478	,805

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi yang melibatkan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , diperoleh bahwa variabel X_1 (Kepemimpinan Kepala Madrasah) memiliki nilai t hitung sebesar ,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,827. Karena nilai signifikansi $0,827 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Variabel X_2 (Strategi Pembelajaran) memiliki nilai t hitung sebesar ,884 dengan nilai signifikansi sebesar 0,379. Karena nilai signifikansi $0,379 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Sementara itu, variabel X_3 (Iklim Kelembagaan) memiliki nilai t hitung sebesar 7,775 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Strategi Pembelajaran (X2), dan Iklim Kelembagaan (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, setelah dikontrol secara bersama-sama dalam model regresi linear berganda.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu X1, X2, dan X3, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,147	2,408		5,045	<,001		
	TOTAL_X1	,018	,081	,020	,219	,827	,559	1,789
	TOTAL_X2	,070	,079	,079	,884	,379	,593	1,686
	TOTAL_X3	,642	,083	,664	7,775	<,001	,649	1,541

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan diperoleh nilai F hitung sebesar 36,440 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menganalisis hubungan antara variabel X1, X2, X3, dan Y.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu X1, X2, dan X3, dalam menjelaskan variasi variabel dependen Y.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,503	2,068

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan diperoleh nilai R Square sebesar 0,517 dan Adjusted R Square sebesar 0,503. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan variasi variabel Y sebesar 50,3%, sedangkan sisanya sebesar 49,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai R sebesar 0,719 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y) berada pada kategori kuat, sehingga model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Berdasarkan seluruh hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi statistik dan layak digunakan dalam penelitian. Secara parsial hanya variabel iklim kelembagaan yang berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru, sedangkan kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran tidak berpengaruh signifikan. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru dengan kemampuan menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 50,3%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji *t*) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan kepala madrasah mengalami penurunan, maka kecenderungan kedisiplinan guru juga akan menurun.²⁰ Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi nyata dalam membentuk perilaku disiplin guru di lingkungan madrasah.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga menjalankan fungsi kepemimpinan yang mampu memengaruhi perilaku bawahannya.²¹ Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja secara sukarela

²⁰ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 98.

²¹ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

dalam mencapai tujuan organisasi.²² Oleh karena itu, perilaku disiplin guru tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal yang berlaku, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana kepala madrasah mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, melakukan supervisi, serta memberikan keteladanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.²³

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan prinsip kepemimpinan dalam perspektif Islam yang menekankan pentingnya keteladanan, amanah, dan tanggung jawab seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembinaan karakter, kedisiplinan, dan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki kewajiban untuk menjadi teladan bagi seluruh guru sehingga tercipta budaya kerja yang disiplin dan profesional. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Al-Ahzab* [33]: 21:²⁴

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Ayat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat erat kaitannya dengan kemampuan memberikan keteladanan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepala madrasah yang menunjukkan integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas akan menjadi contoh bagi guru untuk berperilaku disiplin dalam menjalankan kewajiban profesionalnya. Dengan demikian, semakin baik keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala

²² Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 5.

²³ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 99.

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Al-Ahzab* [33]: 21.

madrasah, semakin besar pula dorongan bagi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pendidikan.²⁵

Selain itu, temuan penelitian ini juga didukung oleh hadis Rasulullah saw. yang menegaskan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."* (HR. al-Bukhari dan Muslim).²⁶

Hadis tersebut menegaskan bahwa setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membina, mengarahkan, dan memastikan seluruh anggota organisasi menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam lingkungan madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab menciptakan budaya organisasi yang disiplin melalui pembinaan, pengawasan, motivasi, serta keteladanan.²⁷ Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru merupakan temuan yang selaras dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam ajaran Islam.²⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Enco Mulyasa bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak seluruh sumber daya sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu membangun budaya kerja yang positif

²⁵ Tafsir Ibnu Katsir, jil. 6 (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2008), 412–414.

²⁶ Sahih al-Bukhari, Kitab al-Aḥkām, no. 7138; Sahih Muslim, Kitab al-Imārah, no. 1829.

²⁷ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 115.

²⁸ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186.

melalui pengarahan, pembinaan, supervisi, dan pemberian motivasi kepada guru sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme dan kedisiplinan guru.²⁹ Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri, kepala madrasah bukan hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pendidikan (*instructional leader*) yang menentukan arah organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan madrasah dalam membangun budaya disiplin sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah.³⁰

Temuan ini juga memperkuat pandangan John Michael Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong kepatuhan anggota organisasi terhadap standar yang telah ditetapkan.³¹ Pendapat tersebut menegaskan bahwa disiplin bukan hanya berasal dari kesadaran individu, melainkan juga merupakan hasil dari proses manajerial yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Kepala madrasah yang secara konsisten melakukan pembinaan, pengawasan, evaluasi, dan pemberian umpan balik akan menciptakan budaya kepatuhan terhadap aturan organisasi sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Selain itu, Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kedisiplinan berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap norma organisasi yang dibangun melalui

²⁹ Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 21.

³⁰ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 24.

³¹ John Michael Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 11th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2018), 195.

pengendalian diri (*self-control*) dan pengaruh lingkungan kerja.³² Dalam perspektif tersebut, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk norma organisasi yang kemudian diinternalisasi oleh guru sebagai bagian dari budaya kerja. Ketika kepala madrasah menunjukkan integritas, konsistensi dalam penegakan aturan, serta memberikan contoh nyata dalam menjalankan tugas, guru akan lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai disiplin tersebut ke dalam perilaku kerjanya.³³

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori Malayu S.P. Hasibuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut Hasibuan, salah satu faktor yang paling menentukan tinggi rendahnya disiplin pegawai adalah keteladanan pemimpin (*leader's exemplary behavior*). Seorang pemimpin yang disiplin akan menjadi teladan bagi bawahannya sehingga mereka terdorong untuk mematuhi aturan organisasi. Sebaliknya, apabila pemimpin sering melanggar aturan atau bersikap tidak konsisten, maka tingkat disiplin bawahan juga akan mengalami penurunan.³⁴ Dalam konteks penelitian ini, kepala madrasah yang hadir tepat waktu, menjalankan tugas secara profesional, memberikan pembinaan secara berkesinambungan, dan menegakkan aturan secara adil telah menjadi model perilaku yang mendorong guru untuk meningkatkan kedisiplinannya.³⁵

³² Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 256.

³³ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

³⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 194.

³⁵ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 98.

Dari perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya dipandang sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai amanah untuk membimbing seluruh warga madrasah menuju tercapainya tujuan pendidikan. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab moral untuk menciptakan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan kedisiplinan. Oleh karena itu, kedisiplinan guru bukan semata-mata lahir karena adanya sanksi administratif, melainkan juga karena tumbuhnya kesadaran kolektif yang dibangun melalui kepemimpinan yang efektif dan berlandaskan nilai-nilai moral.³⁶

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Smith dan Johnson (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru, terutama dalam aspek kehadiran dan manajemen waktu.³⁷ Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, membangun komunikasi yang baik, dan menciptakan visi bersama terbukti mampu meningkatkan kepatuhan guru terhadap berbagai aturan organisasi. Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru merupakan fenomena yang relatif konsisten pada berbagai konteks lembaga pendidikan.³⁸

³⁶ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 187.

³⁷ Adrian Smith and Benjamin Johnson, "The Impact of Transformational School Leadership on Teacher Work Discipline," *Journal of Educational Administration* 57, No. 4 2019. 345–362.

³⁸ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 343.

Hasil penelitian Thompson (2022) juga mendukung temuan penelitian ini. Thompson menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara berkala mampu meningkatkan kedisiplinan guru, baik dalam ketepatan waktu, pelaksanaan pembelajaran, maupun penyelesaian administrasi pembelajaran.³⁹ Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin guru tidak tumbuh secara otomatis, tetapi berkembang melalui proses pembinaan yang berkesinambungan. Supervisi yang bersifat konstruktif membuat guru merasa diperhatikan, dibimbing, sekaligus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas profesionalnya.⁴⁰

Jika dikaitkan dengan kondisi empiris di MIN se-Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi kepemimpinan secara cukup efektif sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang disiplin. Guru tidak hanya melaksanakan tugas karena adanya kewajiban administratif, tetapi juga karena adanya dorongan psikologis yang berasal dari kepemimpinan kepala madrasah. Hubungan interpersonal yang baik antara kepala madrasah dengan guru menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga guru memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya.⁴¹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan determinan penting dalam membangun kedisiplinan guru. Kepemimpinan yang efektif bekerja melalui mekanisme keteladanan, komunikasi, pembinaan, supervisi, motivasi, dan penegakan aturan secara

³⁹ Elizabeth Thompson, "Principal's Supervisory Practices and Teacher Time Management," *School Leadership & Management* 42, No. 1 2022. 55–73.

⁴⁰ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 111.

⁴¹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 314.

konsisten. Proses tersebut membentuk budaya organisasi yang mendorong guru untuk mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku secara sukarela, bukan semata-mata karena adanya sanksi. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan tidak cukup dilakukan melalui penegakan aturan administratif, tetapi harus diawali dengan penguatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah sebagai agen perubahan organisasi yang mampu membangun budaya disiplin secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Strategi Pembelajaran terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa strategi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), nilai signifikansi berada di bawah taraf signifikansi 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik strategi pembelajaran yang dirancang dan diterapkan oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, strategi pembelajaran yang kurang terencana dan tidak dilaksanakan secara sistematis cenderung berimplikasi pada rendahnya kedisiplinan guru, terutama dalam aspek persiapan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta penyelesaian administrasi pembelajaran.⁴²

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa strategi pembelajaran bukan hanya berkaitan dengan metode atau teknik mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencerminkan tingkat tanggung jawab, profesionalisme, dan komitmen guru

⁴² Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

terhadap pelaksanaan tugasnya. Guru yang mampu menyusun strategi pembelajaran secara sistematis pada umumnya akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, mengelola kelas, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut menuntut adanya disiplin kerja yang tinggi, sehingga hubungan antara strategi pembelajaran dengan kedisiplinan guru menjadi sesuatu yang logis dan saling berkaitan.⁴³

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya perencanaan, profesionalisme, dan pelaksanaan pekerjaan secara terarah. Dalam konteks pendidikan, strategi pembelajaran merupakan bentuk ikhtiar guru dalam merancang proses pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Guru yang menyusun strategi pembelajaran dengan baik menunjukkan adanya tanggung jawab profesional sekaligus komitmen dalam melaksanakan amanah sebagai pendidik. Oleh karena itu, semakin baik strategi pembelajaran yang diterapkan, semakin besar pula dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab.⁴⁴

Prinsip tersebut selaras dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Al-Hasyr* [59]: 18:⁴⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

⁴³ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 126.

⁴⁴ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), 281.

⁴⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Al-Hasyr* [59]: 18.

Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap pekerjaan hendaknya direncanakan dan dipersiapkan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, penyusunan strategi pembelajaran merupakan bagian dari proses perencanaan yang harus dilakukan secara matang agar kegiatan pembelajaran berlangsung efektif. Guru yang memiliki perencanaan pembelajaran yang baik cenderung lebih disiplin dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, mengelola proses belajar mengajar, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkesinambungan.⁴⁶

Selain itu, Rasulullah saw. juga mengajarkan pentingnya melaksanakan pekerjaan secara profesional dan berkualitas sebagaimana sabdanya:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melaksanakannya dengan sebaik-baiknya (profesional)."* (HR. al-Baihaqi).⁴⁷

Hadis tersebut menegaskan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilaksanakan secara sungguh-sungguh, terencana, dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks penelitian ini, guru yang menerapkan strategi pembelajaran secara sistematis dan profesional akan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, baik dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, maupun melakukan penilaian hasil belajar.⁴⁸ Dengan demikian, hasil

⁴⁶ Tafsir Al-Misbah, jil. 14 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 129.

⁴⁷ Syu'ab al-Iman, jil. 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1990), 334, no. 5312.

⁴⁸ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 133.

penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan strategi pembelajaran terhadap kedisiplinan guru sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya perencanaan, profesionalisme, dan kualitas dalam setiap pelaksanaan tugas.⁴⁹

Temuan penelitian ini selaras dengan teori Dick dan Carey yang menjelaskan bahwa strategi pembelajaran merupakan serangkaian prosedur yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Strategi pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, penyampaian informasi, partisipasi peserta didik, pelaksanaan tes, dan kegiatan tindak lanjut (*follow up*).⁵⁰ Setiap tahapan tersebut menuntut guru untuk bekerja secara terencana, tepat waktu, serta konsisten dalam melaksanakan seluruh proses pembelajaran. Dengan demikian, guru yang menerapkan strategi pembelajaran secara baik pada hakikatnya juga sedang menerapkan perilaku disiplin dalam menjalankan tugas profesionalnya.⁵¹

Pendapat tersebut diperkuat oleh Wahyudin Nur Nasution yang menyatakan bahwa strategi pembelajaran merupakan pedoman yang mengarahkan seluruh aktivitas guru sejak tahap perencanaan hingga evaluasi pembelajaran.⁵² Guru tidak dapat menerapkan strategi pembelajaran secara optimal tanpa adanya kedisiplinan dalam menyusun perangkat pembelajaran, mengatur waktu, mempersiapkan media, maupun mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Oleh sebab itu, strategi

⁴⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), 281.

⁵⁰ Wahyudin Nur Nasution, *Strategi Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), 5.

⁵¹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

⁵² Wahyudin Nur Nasution, *Strategi Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), 12.

pembelajaran dan kedisiplinan guru merupakan dua aspek yang saling mendukung dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif.⁵³

Dalam perspektif profesionalisme guru, penerapan strategi pembelajaran yang baik menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen terhadap kualitas proses pendidikan. Guru yang disiplin akan mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar sebelum proses belajar mengajar berlangsung, menentukan metode yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta melakukan evaluasi terhadap ketercapaian tujuan pembelajaran. Sebaliknya, guru yang kurang disiplin cenderung melaksanakan pembelajaran secara spontan tanpa persiapan yang matang sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif. Dengan demikian, strategi pembelajaran dapat dipandang sebagai manifestasi nyata dari perilaku disiplin guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.⁵⁴

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori kedisiplinan yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson. Menurut mereka, disiplin merupakan suatu bentuk pembinaan yang bertujuan membentuk perilaku pegawai agar senantiasa mematuhi standar organisasi.⁵⁵ Dalam konteks pendidikan, standar tersebut tercermin dalam kewajiban guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis. Guru yang mampu menjalankan

⁵³ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 134.

⁵⁴ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 127.

⁵⁵ Robert Lloyd Mathis, John Harold. Jackson, Sean Robert Valentine, and Patricia Ann Meglich, *Human Resource Management*, 15th ed. (Boston: Cengage Learning, 2017), 524.

seluruh tahapan tersebut menunjukkan bahwa dirinya telah mematuhi standar profesional yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan maupun pemerintah.⁵⁶

Selain itu, teori Stephen Paul Robbins dan Timothy Alan Judge menjelaskan bahwa disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap norma organisasi yang diwujudkan melalui pengendalian diri (*self-control*) dalam menjalankan pekerjaan.⁵⁷ Guru yang mampu menerapkan strategi pembelajaran secara konsisten berarti memiliki kemampuan mengendalikan diri untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pengendalian diri tersebut tercermin melalui ketepatan waktu memasuki kelas, kesiapan perangkat pembelajaran, penggunaan metode yang sesuai, serta pelaksanaan evaluasi secara objektif. Oleh karena itu, strategi pembelajaran yang baik bukan hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga mencerminkan budaya disiplin yang telah tertanam dalam diri guru.⁵⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Davis (2018) yang menyimpulkan bahwa guru yang menguasai dan menerapkan strategi pembelajaran secara terstruktur memiliki tingkat kedisiplinan pedagogis yang lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak memiliki perencanaan pembelajaran yang baik.⁵⁹ Davis menjelaskan bahwa penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pelaksanaan evaluasi membutuhkan komitmen yang tinggi sehingga secara langsung mendorong terbentuknya perilaku disiplin guru. Kesamaan hasil

⁵⁶ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2005), Pasal 20.

⁵⁷ Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 256.

⁵⁸ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

⁵⁹ Robert Davis, "Instructional Strategies and Teacher Pedagogical Discipline in Primary Education," *Teaching and Teacher Education* 71, No. 1 2018. 88–101.

penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi pembelajaran memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pelaksanaan tugas guru dalam berbagai jenjang pendidikan.⁶⁰

Penelitian Clark (2018) juga memberikan hasil yang serupa. Clark menemukan bahwa penggunaan model pembelajaran yang terstruktur mendorong guru untuk lebih tertib dalam menyusun administrasi pembelajaran, mengelola waktu, dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan skenario yang telah dirancang sebelumnya.⁶¹ Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks strategi pembelajaran yang digunakan, maka semakin tinggi pula tuntutan kedisiplinan yang harus dimiliki oleh guru agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.⁶²

Di sisi lain, penelitian Wilson dan Moore (2020) menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mendukung cenderung lebih konsisten dalam menerapkan strategi pembelajaran kolaboratif.⁶³ Temuan tersebut memperlihatkan bahwa strategi pembelajaran tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi pula oleh kondisi organisasi sekolah. Dalam konteks MIN se-Kabupaten Balangan, keberhasilan guru menerapkan strategi pembelajaran yang baik kemungkinan juga dipengaruhi oleh dukungan kepala madrasah, budaya kerja yang kondusif, serta iklim kelembagaan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa

⁶⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 12.

⁶¹ Margaret Macdonald Clark, "The Relationship Between Structured Teaching Models and Teacher Administrative Discipline," *Educational Review* 70, No. 5 2018. 612–629.

⁶² Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 133.

⁶³ Kimberly Wilson and Lori Moore, "How Organizational Climate Shapes Teachers' Implementation of Collaborative Learning Strategies," *Journal of Educational Change* 21, No. 3 2020. 401–420.

strategi pembelajaran dan kedisiplinan guru merupakan bagian dari sistem organisasi pendidikan yang saling berkaitan.⁶⁴

Secara empiris, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa guru-guru MIN se-Kabupaten Balangan telah menunjukkan komitmen yang cukup baik dalam merancang dan melaksanakan strategi pembelajaran. Kondisi tersebut terlihat dari kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, penggunaan metode yang bervariasi, pelaksanaan evaluasi, serta tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik. Kesiapan tersebut mencerminkan adanya disiplin profesional yang telah berkembang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Guru tidak hanya memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga berupaya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁶⁵

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa strategi pembelajaran merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Strategi pembelajaran yang dirancang secara sistematis menuntut guru untuk bekerja secara terencana, bertanggung jawab, tepat waktu, dan konsisten dalam melaksanakan seluruh tahapan pembelajaran. Dengan demikian, semakin baik strategi pembelajaran yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemampuan pedagogik guru, tetapi juga pada tingkat kedisiplinan

⁶⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 39.

⁶⁵ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2005), Pasal 20.

yang tercermin dalam setiap proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

3. Pengaruh Iklim Kelembagaan terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa iklim kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji parsial (*uji t*) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif iklim kelembagaan yang tercipta di lingkungan madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Sebaliknya, apabila iklim kelembagaan kurang mendukung, maka perilaku disiplin guru cenderung mengalami penurunan karena lingkungan kerja tidak mampu memberikan rasa nyaman, aman, maupun motivasi dalam bekerja.⁶⁶

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru melaksanakan tugas secara optimal, memiliki motivasi yang tinggi, serta merasa menjadi bagian dari organisasi yang menghargai profesionalisme. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, bahkan mengurangi kepatuhan guru terhadap berbagai aturan yang berlaku di madrasah. Oleh karena

⁶⁶ Harry Jerome Freiberg, *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments* (London: Falmer Press, 1999), 11.

itu, iklim kelembagaan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan terbentuknya budaya disiplin di lingkungan pendidikan.⁶⁷

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya membangun lingkungan yang harmonis, saling bekerja sama, dan mendukung dalam melaksanakan kebaikan. Iklim kelembagaan yang kondusif merupakan cerminan dari hubungan yang baik antarwarga madrasah, adanya komunikasi yang efektif, saling menghargai, serta kerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Lingkungan kerja yang demikian akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan penuh semangat karena merasa memperoleh dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja.⁶⁸

Prinsip tersebut selaras dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Al-Mā'idah* [5]: 2:⁶⁹

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap anggota organisasi hendaknya membangun budaya kerja yang dilandasi kerja sama, saling mendukung, dan menciptakan suasana yang mendorong terlaksananya berbagai bentuk kebaikan. Dalam konteks madrasah, iklim kelembagaan yang kondusif tercermin melalui hubungan yang harmonis antara kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan seluruh warga madrasah. Kondisi tersebut akan menciptakan

⁶⁷ Harry Jerome Freiberg, *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments...* 12–13.

⁶⁸ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 195.

⁶⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Al-Mā'idah* [5]: 2.

lingkungan kerja yang nyaman sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tugas secara disiplin, menaati peraturan, serta berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁷⁰

Selain itu, Rasulullah saw. juga bersabda:

الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا

Artinya: *"Seorang mukmin dengan mukmin lainnya bagaikan suatu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain."* (HR. al-Bukhari dan Muslim).⁷¹

Hadis tersebut menegaskan bahwa setiap anggota dalam suatu organisasi memiliki peran untuk saling menguatkan dan mendukung demi tercapainya tujuan bersama. Dalam lingkungan madrasah, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta budaya saling menghargai akan membentuk iklim kelembagaan yang positif. Iklim tersebut pada akhirnya akan mendorong tumbuhnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.⁷² Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan iklim kelembagaan terhadap kedisiplinan guru selaras dengan nilai-nilai Islam yang mengajarkan pentingnya kerja sama, persaudaraan, dan terciptanya lingkungan yang kondusif dalam mewujudkan kemaslahatan bersama.⁷³

⁷⁰ Tafsir Al-Misbah, jil. 3 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 14–18.

⁷¹ Sahih al-Bukhari, Kitab al-Adab, no. 6026; Sahih Muslim, Kitab al-Birr wa al-Shilah, no. 2585.

⁷² Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64.

⁷³ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Haudi yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan keseluruhan kondisi lingkungan organisasi yang dirasakan oleh warga sekolah, baik yang berkaitan dengan lingkungan fisik, hubungan sosial, rasa aman, tata kelola organisasi, partisipasi warga sekolah, maupun kesejahteraan emosional seluruh anggota organisasi.⁷⁴ Menurut Haudi, lingkungan sekolah yang positif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif akan menghambat pelaksanaan tugas guru secara optimal. Dengan demikian, iklim kelembagaan bukan hanya menjadi latar tempat berlangsungnya proses pendidikan, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi perilaku dan kedisiplinan seluruh warga madrasah.⁷⁵

Kondisi tersebut juga dapat dijelaskan melalui teori organisasi yang dikemukakan oleh Stephen Paul Robbins dan Timothy Alan Judge yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi.⁷⁶ Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan, kejelasan aturan, komunikasi yang baik, serta hubungan interpersonal yang harmonis akan mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan perilaku positif, termasuk kepatuhan terhadap norma dan peraturan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, guru yang bekerja pada madrasah dengan

⁷⁴ Betty Andrian, Sofan Adi Putra, dan Muhammad Badrun, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Multazam* 7, No. 2 2025. 145.

⁷⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 40.

⁷⁶ Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 39–45.

iklim kelembagaan yang kondusif akan lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran secara maksimal, serta menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai ketentuan.⁷⁷

Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan Anwar Prabu Mangkunegara yang menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja sekaligus memperkuat kepatuhan terhadap aturan organisasi.⁷⁸ Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau ketidakjelasan kebijakan akan menurunkan motivasi dan berdampak pada rendahnya kedisiplinan pegawai. Dalam lingkungan madrasah, kondisi tersebut dapat berupa hubungan antara kepala madrasah dengan guru, hubungan antarguru, maupun sistem komunikasi organisasi yang berjalan secara terbuka dan saling menghargai.⁷⁹

Selain itu, Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengawasan, hubungan kemanusiaan, serta suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.⁸⁰ Menurut Hasibuan, pegawai akan lebih mudah mematuhi aturan apabila mereka bekerja dalam lingkungan yang memberikan rasa keadilan, penghargaan, dan kesempatan

⁷⁷ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64.

⁷⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 129.

⁷⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 65.

⁸⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 194–196.

untuk berkembang. Dalam konteks MIN se-Kabupaten Balangan, iklim kelembagaan yang baik memungkinkan guru merasa dihargai sebagai tenaga profesional sehingga tumbuh komitmen untuk melaksanakan tugas secara disiplin tanpa harus selalu diawasi secara ketat.⁸¹

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Brown dan Taylor (2020) yang menyimpulkan bahwa iklim sekolah yang terbuka (*open climate*) dan suportif memiliki hubungan yang kuat dengan meningkatnya kedisiplinan serta profesionalisme guru.⁸² Lingkungan kerja yang ditandai oleh komunikasi terbuka, kerja sama yang baik, dan dukungan dari pimpinan terbukti mampu meningkatkan kepatuhan guru terhadap tata tertib sekolah. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim kelembagaan merupakan faktor yang secara konsisten memengaruhi perilaku disiplin guru pada berbagai konteks lembaga pendidikan.⁸³

Penelitian Anderson dan Lewis (2021) juga memberikan dukungan terhadap hasil penelitian ini. Mereka menemukan bahwa iklim organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kepatuhan guru terhadap aturan sekolah. Bahkan, kepemimpinan kepala sekolah yang baik tidak akan menghasilkan kedisiplinan yang optimal apabila organisasi memiliki iklim kerja yang negatif atau tidak kondusif.⁸⁴ Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan

⁸¹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 66.

⁸² Christopher Brown and Dianne Taylor, "School Climate and its Relationship with Teacher Professionalism and Discipline," *International Journal of Educational Research* 98, No. 1 2020. 112–125.

⁸³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64–71.

⁸⁴ Phineas Anderson and Molly Lewis, "Mediating Role of Organizational Climate in the Relationship Between Principal Leadership and Teacher Compliance," *Educational Management Administration & Leadership* 49, No. 2 2021. 275–294.

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru sangat bergantung pada kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan penuh kepercayaan.⁸⁵

Selanjutnya, penelitian Robinson dan Walker (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman serta kepemimpinan yang suportif mampu menekan angka keterlambatan guru dan berbagai bentuk pelanggaran disiplin lainnya.⁸⁶ Lingkungan fisik yang bersih, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis memberikan kenyamanan psikologis bagi guru sehingga mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas secara disiplin. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa iklim kelembagaan tidak hanya berkaitan dengan aspek hubungan sosial, tetapi juga mencakup kondisi fisik dan sistem organisasi secara keseluruhan.⁸⁷

Jika dikaitkan dengan kondisi empiris di MIN se-Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kelembagaan yang tercipta telah mampu mendukung pelaksanaan tugas guru secara optimal. Hubungan antara kepala madrasah dengan guru berlangsung secara harmonis, komunikasi organisasi berjalan dengan baik, serta adanya kerja sama antarguru dalam melaksanakan berbagai program madrasah. Kondisi tersebut menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga sehingga guru terdorong untuk menjaga nama baik

⁸⁵ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 302.

⁸⁶ Thomas Robinson and Judith Walker, "Leadership Styles, Working Environment, and Teacher Punctuality in Elementary Education," *Journal of Primary Education* 12, No. 1 2023. 22–39.

⁸⁷ Harry Jerome Freiberg, ed., *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments* (London: Falmer Press, 1999), 11.

madrasah melalui perilaku kerja yang disiplin. Selain itu, tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai serta adanya rasa aman dalam bekerja turut memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kedisiplinan guru.⁸⁸

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, iklim kelembagaan yang baik mencerminkan nilai-nilai ukhuwah, musyawarah, keadilan, dan saling menghargai yang menjadi karakteristik organisasi pendidikan Islam. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar nilai-nilai tersebut akan melahirkan budaya kerja yang penuh tanggung jawab, amanah, dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, kedisiplinan guru bukan hanya dipandang sebagai bentuk kepatuhan administratif, tetapi juga sebagai implementasi nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi landasan penyelenggaraan pendidikan di madrasah.⁸⁹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa iklim kelembagaan merupakan faktor strategis yang memengaruhi kedisiplinan guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan mendukung pelaksanaan tugas profesional. Iklim kelembagaan yang positif mendorong guru untuk mematuhi aturan organisasi secara sukarela karena adanya rasa memiliki terhadap lembaga, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan organisasi terhadap pelaksanaan tugas. Dengan demikian, upaya meningkatkan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan tidak hanya dilakukan melalui penegakan aturan dan supervisi kepala madrasah, tetapi juga melalui pembangunan iklim

⁸⁸ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64–71.

⁸⁹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 188.

kelembagaan yang sehat, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Strategi Pembelajaran terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat (H4) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang diikuti dengan penerapan strategi pembelajaran yang baik mampu meningkatkan kedisiplinan guru secara lebih optimal dibandingkan apabila kedua variabel tersebut berdiri sendiri. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku disiplin guru di lingkungan madrasah.⁹⁰

Secara konseptual, kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai faktor penggerak (*driving force*) yang mengarahkan seluruh aktivitas organisasi, sedangkan strategi pembelajaran merupakan implementasi profesional guru dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hubungan keduanya bersifat saling menguatkan. Kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan efektif akan mampu membimbing guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara

⁹⁰ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 99.

sistematis. Sebaliknya, guru yang memiliki kemampuan menyusun strategi pembelajaran secara baik akan lebih mudah mengimplementasikan arahan kepala madrasah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, disiplin guru tidak hanya lahir dari kemampuan individu, tetapi juga dari kepemimpinan yang mampu mengarahkan kemampuan tersebut ke dalam praktik kerja yang terstruktur.⁹¹

Temuan penelitian ini sejalan dengan perspektif Islam yang menempatkan kepemimpinan, perencanaan, dan pelaksanaan tugas sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan bersama.⁹² Kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan setiap anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, sedangkan strategi yang baik menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan secara terarah, efektif, dan bertanggung jawab.⁹³ Dalam konteks madrasah, sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran akan menciptakan budaya kerja yang disiplin sehingga seluruh proses pendidikan dapat berjalan secara optimal. Prinsip tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Ash-Shaff* [61]: 4:⁹⁴

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِيَانٌ مَّرْصُوصٌ

Ayat tersebut memberikan gambaran mengenai pentingnya keteraturan, koordinasi, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan

⁹¹ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

⁹² Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 189.

⁹³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), 281.

⁹⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Ash-Shaff* [61]: 4.

madrasah, kepala madrasah sebagai pemimpin berperan mengoordinasikan seluruh aktivitas pendidikan, sedangkan guru mengimplementasikan strategi pembelajaran secara sistematis sesuai dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Sinergi antara kepemimpinan dan pelaksanaan tugas yang terencana akan membentuk budaya organisasi yang tertib, teratur, dan disiplin sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif.⁹⁵

Hal tersebut juga diperkuat oleh sabda Rasulullah saw.:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melaksanakannya dengan sebaik-baiknya (profesional)."* (HR. al-Baihaqi).⁹⁶

Hadis tersebut mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan profesional, terencana, dan penuh tanggung jawab. Nilai tersebut tercermin dalam kepemimpinan kepala madrasah yang mampu memberikan arahan dan pembinaan kepada guru, serta dalam kemampuan guru menyusun dan melaksanakan strategi pembelajaran secara sistematis. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran secara simultan terhadap kedisiplinan guru selaras dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif, perencanaan yang matang, dan pelaksanaan pekerjaan

⁹⁵ Tafsir Al-Misbah, jil. 14 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 40–43.

⁹⁶ Syu'ab al-Iman, jil. 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1990), 334, no. 5312.

secara profesional sebagai satu kesatuan dalam mewujudkan organisasi yang berkualitas.⁹⁷

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Enco Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran melalui pembinaan, supervisi, motivasi, dan evaluasi terhadap kinerja guru.⁹⁸ Dalam menjalankan fungsi tersebut, kepala madrasah tidak hanya mengawasi pelaksanaan tugas guru, tetapi juga memberikan arahan mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan mendorong guru untuk lebih disiplin dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, dan menyelesaikan administrasi pembelajaran.⁹⁹

Di sisi lain, Dick dan Carey menjelaskan bahwa strategi pembelajaran merupakan rangkaian aktivitas yang dirancang secara sistematis agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif.¹⁰⁰ Strategi tersebut meliputi kegiatan pendahuluan, penyampaian materi, partisipasi peserta didik, evaluasi, dan tindak lanjut. Keseluruhan tahapan tersebut membutuhkan kedisiplinan guru dalam mengelola waktu, mempersiapkan perangkat pembelajaran, serta mengevaluasi

⁹⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186.

⁹⁸ Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 21–22.

⁹⁹ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 98.

¹⁰⁰ Wahyudin Nur Nasution, *Strategi Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2017), 5–9.

hasil belajar secara berkelanjutan. Dengan demikian, ketika kepala madrasah mampu membimbing guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang tepat, maka perilaku disiplin guru juga akan berkembang secara lebih optimal.¹⁰¹

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge. Menurut mereka, perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara kepemimpinan, struktur organisasi, dan karakteristik pekerjaan.¹⁰² Dalam konteks madrasah, kepala madrasah berperan membentuk budaya organisasi melalui kepemimpinannya, sedangkan strategi pembelajaran merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan guru. Apabila kedua aspek tersebut berjalan secara harmonis, maka akan terbentuk perilaku kerja yang positif, termasuk meningkatnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹⁰³

Selain itu, teori Hasibuan mengenai disiplin kerja juga memperkuat hasil penelitian ini. Hasibuan menjelaskan bahwa keteladanan pimpinan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat disiplin bawahan. Namun, disiplin tidak akan berkembang secara maksimal apabila pekerjaan tidak dirancang secara jelas dan terarah.¹⁰⁴ Dalam penelitian ini, strategi pembelajaran berfungsi sebagai pedoman operasional bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kepemimpinan kepala madrasah memastikan bahwa pedoman tersebut dijalankan

¹⁰¹ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 98.

¹⁰² Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 39.

¹⁰³ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 133.

¹⁰⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 193.

secara konsisten melalui supervisi dan pembinaan. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan strategi pembelajaran yang baik menghasilkan tingkat kedisiplinan guru yang lebih tinggi.¹⁰⁵

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Smith dan Johnson (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan disiplin kerja guru melalui pemberian motivasi, komunikasi yang efektif, dan pembentukan visi bersama.¹⁰⁶ Kepala sekolah yang mampu menginspirasi guru akan mendorong munculnya komitmen terhadap pelaksanaan tugas sehingga guru lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membangun budaya disiplin di lingkungan sekolah.¹⁰⁷

Di sisi lain, penelitian Davis (2018) menunjukkan bahwa guru yang menerapkan strategi pembelajaran secara sistematis memiliki tingkat kedisiplinan pedagogis yang lebih tinggi, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pengelolaan administrasi kelas.¹⁰⁸ Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa strategi pembelajaran bukan sekadar metode mengajar, tetapi juga menjadi indikator profesionalisme guru. Ketika hasil penelitian Davis disandingkan dengan temuan Smith dan Johnson, terlihat bahwa

¹⁰⁵ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

¹⁰⁶ Adrian Smith and Benjamin Johnson, "The Impact of Transformational School Leadership on Teacher Work Discipline," *Journal of Educational Administration* 57, No. 4 2019. 345–362.

¹⁰⁷ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 302.

¹⁰⁸ Robert Davis, "Instructional Strategies and Teacher Pedagogical Discipline in Primary Education," *Teaching and Teacher Education* 71, No. 1 2018. 88–101.

kepemimpinan kepala sekolah dan strategi pembelajaran memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Clark (2018) yang menemukan bahwa penggunaan model pembelajaran yang terstruktur mendorong guru untuk lebih tertib dalam menyusun administrasi pembelajaran dan mengelola waktu.¹⁰⁹ Guru yang memiliki perencanaan pembelajaran yang baik cenderung lebih bertanggung jawab terhadap seluruh proses pembelajaran sehingga perilaku disiplin berkembang secara alami sebagai bagian dari profesionalisme kerja.¹¹⁰

Dalam konteks MIN se-Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berperan aktif dalam membimbing guru melalui supervisi akademik, rapat koordinasi, pembinaan profesional, dan evaluasi pembelajaran.¹¹¹ Di sisi lain, guru juga telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menyusun strategi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.¹¹² Kondisi tersebut menciptakan hubungan yang saling mendukung antara kepemimpinan kepala madrasah dan profesionalisme guru sehingga kedisiplinan kerja dapat terpelihara dengan baik. Guru tidak hanya melaksanakan tugas karena adanya pengawasan, tetapi juga karena memiliki kesadaran profesional dalam menerapkan strategi pembelajaran yang telah direncanakan.¹¹³

¹⁰⁹ Margaret Macdonald Clark, "The Relationship Between Structured Teaching Models and Teacher Administrative Discipline," *Educational Review* 70, No. 5 2018. 612–629.

¹¹⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

¹¹¹ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 111.

¹¹² Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 128.

¹¹³ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

Apabila ditinjau dari perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan proses pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada pembentukan karakter peserta didik. Kepala madrasah bertanggung jawab membangun budaya kerja yang amanah, sedangkan guru bertanggung jawab mengimplementasikan amanah tersebut melalui pembelajaran yang berkualitas. Sinergi kedua aspek tersebut melahirkan budaya disiplin yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan administratif, tetapi juga pada tanggung jawab moral sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan Islam.¹¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan strategi pembelajaran merupakan dua variabel yang saling memperkuat dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai pengarah, pembina, dan pengawas pelaksanaan tugas guru, sedangkan strategi pembelajaran menjadi wujud konkret profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Ketika keduanya berjalan secara sinergis, akan terbentuk budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan memerlukan penguatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah sekaligus peningkatan kompetensi guru dalam merancang dan menerapkan strategi pembelajaran secara efektif.

¹¹⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 191.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Kelembagaan terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa nilai signifikansi berada di bawah taraf kesalahan 5 persen (0,05), sehingga hipotesis kelima (H5) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang didukung oleh iklim kelembagaan yang kondusif mampu meningkatkan kedisiplinan guru secara lebih efektif dibandingkan apabila kedua variabel tersebut bekerja secara terpisah. Dengan kata lain, perilaku disiplin guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas pemimpin, tetapi juga oleh kondisi lingkungan organisasi tempat guru menjalankan tugas profesionalnya.¹¹⁵

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan memiliki hubungan yang bersifat saling melengkapi (*complementary relationship*). Kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai pengarah organisasi melalui proses perencanaan, pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi, sedangkan iklim kelembagaan menjadi media yang memungkinkan seluruh kebijakan dan nilai-nilai organisasi dapat diterapkan secara efektif. Kepemimpinan yang baik akan sulit menghasilkan disiplin kerja yang optimal apabila organisasi memiliki iklim kerja yang kurang kondusif. Sebaliknya, iklim

¹¹⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 39.

kelembagaan yang baik akan semakin memperkuat efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya disiplin di lingkungan madrasah.¹¹⁶

Temuan penelitian ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang adil serta terciptanya lingkungan yang dilandasi nilai-nilai kebersamaan, musyawarah, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif tidak dapat dipisahkan dari terciptanya iklim kelembagaan yang kondusif, karena keduanya saling mendukung dalam membangun budaya organisasi yang disiplin, produktif, dan bertanggung jawab. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah tidak hanya bertugas mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan tugas guru, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga setiap guru terdorong untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.¹¹⁷

Prinsip tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Ali 'Imran* [3]: 159:¹¹⁸

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang efektif dibangun melalui sikap lemah lembut, komunikasi yang baik, musyawarah, dan penghargaan terhadap anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut akan melahirkan

¹¹⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ... 46.

¹¹⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 191.

¹¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Ali 'Imran* [3]: 159.

iklim kelembagaan yang harmonis dan kondusif sehingga seluruh warga madrasah merasa dihargai, memiliki rasa tanggung jawab, serta terdorong untuk menaati aturan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang didukung oleh iklim kelembagaan yang positif akan semakin memperkuat terbentuknya kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.¹¹⁹

Hal tersebut juga diperkuat oleh sabda Rasulullah saw.:

الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا

Artinya: *"Seorang mukmin dengan mukmin lainnya bagaikan suatu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain."* (HR. al-Bukhari dan Muslim).¹²⁰

Hadis tersebut menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada hubungan yang saling menguatkan antaranggotanya. Dalam lingkungan madrasah, kepala madrasah sebagai pemimpin bersama guru dan tenaga kependidikan perlu membangun kerja sama, saling mendukung, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan iklim kelembagaan yang kondusif akan membentuk budaya organisasi yang mendorong guru untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan iklim

¹¹⁹ Tafsir Al-Misbah, jil. 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 251–255.

¹²⁰ Sahih al-Bukhari, Kitab al-Adab, no. 6026; Sahih Muslim, Kitab al-Birr wa al-Shilah, no. 2585.

kelembagaan terhadap kedisiplinan guru sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan dan kebersamaan yang diajarkan dalam Islam.¹²¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Enco Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan agen perubahan (*agent of change*) yang bertanggung jawab membangun budaya organisasi sekolah melalui kepemimpinan yang visioner, demokratis, dan mampu memberdayakan seluruh warga sekolah.¹²² Menurut Mulyasa, keberhasilan kepala sekolah tidak hanya diukur dari kemampuan administratif, tetapi juga dari kemampuannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru terdorong untuk bekerja secara profesional. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah memiliki keterkaitan yang erat dengan pembentukan iklim kelembagaan yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan guru.¹²³

Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungan organisasi.¹²⁴ Lingkungan organisasi yang ditandai dengan komunikasi terbuka, hubungan interpersonal yang harmonis, pembagian tugas yang jelas, serta adanya kepercayaan antara pimpinan dan bawahan akan mendorong munculnya perilaku positif, termasuk disiplin kerja. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan kepala madrasah berfungsi

¹²¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186–192.

¹²² Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 21.

¹²³ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

¹²⁴ Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 39.

membangun sistem organisasi yang sehat, sedangkan iklim kelembagaan menjadi wadah bagi guru untuk mengembangkan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.¹²⁵

Selanjutnya, teori Mangkunegara menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi disiplin kerja pegawai.¹²⁶ Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memberikan dukungan psikologis akan meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Namun demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak terbentuk secara otomatis, melainkan memerlukan kepemimpinan yang mampu mengelola hubungan antarpersonel, menyelesaikan konflik, serta membangun komunikasi organisasi yang efektif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku disiplin guru.¹²⁷

Pandangan tersebut juga sesuai dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan, pengawasan, hubungan kemanusiaan, dan suasana kerja dalam organisasi.¹²⁸ Apabila kepala madrasah mampu memberikan keteladanan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, maka guru akan lebih mudah mematuhi berbagai peraturan yang berlaku. Sebaliknya, apabila hubungan organisasi kurang harmonis, maka efektivitas

¹²⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 71.

¹²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 129.

¹²⁷ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 309.

¹²⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 194.

kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, kepemimpinan dan iklim kelembagaan tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di madrasah.¹²⁹

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Hoy dan Miskel yang menyatakan bahwa sekolah yang memiliki iklim organisasi terbuka (*open organizational climate*) cenderung memiliki guru dengan tingkat komitmen dan disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan sekolah yang memiliki iklim organisasi tertutup.¹³⁰ Dalam iklim organisasi yang terbuka, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru, sedangkan guru menunjukkan tanggung jawab melalui pelaksanaan tugas secara disiplin. Kondisi tersebut menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara pemimpin dan bawahan sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai.¹³¹

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anderson dan Lewis (2021) yang menemukan bahwa iklim organisasi berperan sebagai variabel yang memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepatuhan guru terhadap aturan sekolah.¹³² Mereka menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak maksimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Sebaliknya, kepemimpinan yang kuat sekalipun tidak akan mampu meningkatkan

¹²⁹ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, 7th ed. (Boston: Cengage Learning, 2018), 302.

¹³⁰ Wayne Keith Hoy and Cecil George Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 185–192.

¹³¹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 281.

¹³² Phineas Anderson and Molly Lewis, "Mediating Role of Organizational Climate in the Relationship Between Principal Leadership and Teacher Compliance," *Educational Management Administration & Leadership* 49, No. 2 2021. 275–294.

disiplin kerja apabila lingkungan organisasi dipenuhi konflik, rendahnya kepercayaan, serta lemahnya koordinasi antarpersonel.

Selain itu, penelitian Brown dan Taylor (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu membangun lingkungan kerja yang suportif berhasil meningkatkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru secara bersamaan.¹³³ Guru merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi sehingga muncul kesadaran intrinsik untuk mematuhi berbagai aturan yang berlaku. Temuan tersebut semakin memperkuat hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam membentuk budaya disiplin di lingkungan pendidikan.¹³⁴

Dalam konteks empiris di MIN se-Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah telah mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, iklim kelembagaan yang tercipta juga menunjukkan adanya kerja sama yang baik antarguru, rasa saling menghargai, serta komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab.¹³⁵

¹³³ Christopher Brown and Dianne Taylor, "School Climate and its Relationship with Teacher Professionalism and Discipline," *International Journal of Educational Research* 98, No. 1 2020. 112–125.

¹³⁴ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

¹³⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan tata kelola madrasah yang efektif. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan akan melahirkan iklim kelembagaan yang mencerminkan nilai-nilai ukhuwah Islamiyah. Lingkungan kerja yang demikian akan menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa disiplin merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral sebagai pendidik. Oleh karena itu, kedisiplinan guru tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan administratif, tetapi juga sebagai manifestasi integritas dan profesionalisme dalam menjalankan amanah pendidikan.¹³⁶

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan memiliki hubungan yang sinergis dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Kepemimpinan yang efektif menjadi motor penggerak perubahan organisasi, sedangkan iklim kelembagaan yang kondusif menjadi media yang memungkinkan nilai-nilai kepemimpinan diimplementasikan dalam perilaku kerja sehari-hari. Sinergi kedua variabel tersebut menghasilkan budaya organisasi yang positif, memperkuat komitmen guru terhadap lembaga, serta mendorong terciptanya kedisiplinan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan memerlukan penguatan kepemimpinan kepala madrasah yang diiringi dengan

¹³⁶ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 192.

pembangunan iklim kelembagaan yang sehat, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

6. Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Iklim Kelembagaan terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa strategi pembelajaran dan iklim kelembagaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas strategi pembelajaran yang didukung oleh iklim kelembagaan yang kondusif mampu meningkatkan kedisiplinan guru secara lebih optimal. Dengan demikian, kedisiplinan guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi yang memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas profesional guru.¹³⁷

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara aspek pedagogik dan aspek organisasi dalam membentuk perilaku disiplin guru. Strategi pembelajaran merupakan manifestasi kompetensi profesional guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sedangkan iklim kelembagaan merupakan kondisi organisasi yang memberikan ruang bagi guru untuk melaksanakan tugas tersebut secara efektif. Apabila guru memiliki

¹³⁷ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 45.

kemampuan menyusun strategi pembelajaran yang baik, tetapi lingkungan kerja tidak mendukung, maka implementasi strategi tersebut tidak akan berlangsung secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan motivasi, rasa aman, serta kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitas pembelajaran sehingga perilaku disiplin semakin meningkat.¹³⁸

Temuan penelitian ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya melaksanakan pekerjaan secara terencana sekaligus membangun lingkungan yang saling mendukung dalam mewujudkan kebaikan. Strategi pembelajaran yang baik merupakan wujud kesungguhan guru dalam menjalankan amanah pendidikan, sedangkan iklim kelembagaan yang kondusif menjadi faktor pendukung yang memungkinkan tugas tersebut terlaksana secara efektif. Sinergi antara kompetensi guru dan lingkungan organisasi yang positif akan mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.¹³⁹

Prinsip tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *An-Nahl* [16]: 125.¹⁴⁰

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

¹³⁸ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ... 46.

¹³⁹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 188.

¹⁴⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *An-Nahl* [16]: 125.

Ayat tersebut mengajarkan bahwa penyampaian ilmu harus dilakukan dengan hikmah, metode yang baik, dan pendekatan yang tepat. Dalam konteks pendidikan, hal ini menjadi landasan bagi guru untuk menyusun strategi pembelajaran yang efektif, terencana, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Agar strategi tersebut dapat diterapkan secara optimal, diperlukan pula iklim kelembagaan yang kondusif, yang ditandai dengan adanya dukungan, komunikasi yang baik, dan suasana kerja yang mendorong profesionalisme. Dengan demikian, perpaduan antara strategi pembelajaran yang berkualitas dan lingkungan organisasi yang positif akan memperkuat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴¹

Hal tersebut juga diperkuat oleh sabda Rasulullah saw.:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَهُ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melaksanakannya dengan sebaik-baiknya (profesional)."* (HR. al-Baihaqi).¹⁴²

Hadis tersebut menegaskan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilaksanakan secara profesional dan penuh tanggung jawab. Dalam lingkungan madrasah, profesionalisme guru dalam menyusun dan menerapkan strategi pembelajaran akan berkembang lebih optimal apabila didukung oleh iklim kelembagaan yang memberikan rasa aman, penghargaan, dan kesempatan untuk berinovasi. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan strategi pembelajaran dan iklim kelembagaan terhadap

¹⁴¹ Tafsir Al-Misbah, jil. 7 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 386.

¹⁴² Syu'ab al-Iman, jil. 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1990), 334, no. 5312.

kedisiplinan guru selaras dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya kualitas pelaksanaan tugas serta terciptanya lingkungan yang mendukung terwujudnya kinerja yang optimal.¹⁴³

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wahyudin Nur Nasution bahwa strategi pembelajaran merupakan pola kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.¹⁴⁴ Strategi pembelajaran bukan hanya berkaitan dengan pemilihan metode mengajar, tetapi juga mencakup seluruh tahapan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Seluruh proses tersebut membutuhkan komitmen, tanggung jawab, dan kedisiplinan yang tinggi dari guru. Oleh karena itu, guru yang mampu menerapkan strategi pembelajaran secara baik pada umumnya juga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹⁴⁵

Di sisi lain, teori Hoy dan Miskel menjelaskan bahwa iklim kelembagaan merupakan karakteristik lingkungan organisasi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.¹⁴⁶ Iklim kelembagaan yang positif ditandai dengan adanya hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dukungan pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam kondisi demikian, guru akan merasa

¹⁴³ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186.

¹⁴⁴ Wahyudin Nur Nasution, *Strategi Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2017), 5.

¹⁴⁵ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 125.

¹⁴⁶ Wayne Keith Hoy and Cecil George Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 185–192.

nyaman melaksanakan tugas sehingga lebih terdorong untuk bekerja secara disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, iklim kelembagaan yang kurang kondusif akan menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mengurangi motivasi dan kepatuhan guru terhadap berbagai aturan organisasi.¹⁴⁷

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan.¹⁴⁸ Kompetensi individu yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila lingkungan organisasi tidak memberikan dukungan. Sebaliknya, lingkungan organisasi yang baik akan mampu mengoptimalkan potensi individu sehingga menghasilkan perilaku kerja yang positif. Dalam konteks penelitian ini, strategi pembelajaran mencerminkan kompetensi individu guru, sedangkan iklim kelembagaan mencerminkan faktor lingkungan organisasi. Interaksi keduanya menghasilkan perilaku disiplin yang lebih kuat dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang berkembang.¹⁴⁹

Selanjutnya, Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa disiplin merupakan proses pembinaan yang bertujuan membentuk kepatuhan pegawai terhadap standar organisasi.¹⁵⁰ Dalam dunia pendidikan, standar tersebut tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan kepatuhan terhadap tata tertib, tetapi juga mencakup

¹⁴⁷ Harry Jerome Freiberg, ed., *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments* (London: Falmer Press, 1999), 24.

¹⁴⁸ Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 45.

¹⁴⁹ Stephen Paul Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 39.

¹⁵⁰ Robert Lloyd Mathis, John Harold Jackson, Sean Robert Valentine, and Patricia Ann Meglich, *Human Resource Management*, 15th ed. (Boston: Cengage Learning, 2017), 524–526.

pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan. Guru yang menerapkan strategi pembelajaran secara sistematis menunjukkan bahwa dirinya telah memenuhi standar profesional yang ditetapkan lembaga pendidikan. Apabila kondisi tersebut didukung oleh iklim kelembagaan yang kondusif, maka perilaku disiplin akan berkembang menjadi budaya kerja yang melekat dalam kehidupan organisasi.¹⁵¹

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Wilson dan Moore (2020) yang menunjukkan bahwa guru lebih konsisten menerapkan strategi pembelajaran inovatif ketika bekerja dalam organisasi yang memiliki budaya kolaboratif dan komunikasi yang terbuka.¹⁵² Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan rasa percaya diri guru dalam melaksanakan pembelajaran sekaligus memperkuat tanggung jawab profesionalnya. Akibatnya, guru menjadi lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, dan melaksanakan evaluasi hasil belajar.

Penelitian Brown dan Taylor (2020) juga menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi dan profesionalisme guru.¹⁵³ Guru yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang kurang mendukung. Hal tersebut

¹⁵¹ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

¹⁵² Kimberly Wilson and Lori Moore, "How Organizational Climate Shapes Teachers' Implementation of Collaborative Learning Strategies," *Journal of Educational Change* 21, no. 3 (2020): 401–420.

¹⁵³ Christopher Brown and Dianne Taylor, "School Climate and Its Relationship with Teacher Professionalism and Discipline," *International Journal of Educational Research* 98, No. 1 2020. 112–125.

memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kenyamanan bekerja, tetapi juga memengaruhi kepatuhan guru terhadap seluruh aturan dan prosedur pembelajaran.¹⁵⁴

Selain itu, penelitian Clark (2018) menjelaskan bahwa guru yang menerapkan model pembelajaran secara sistematis cenderung memiliki administrasi pembelajaran yang lebih tertib, pengelolaan waktu yang lebih baik, serta tingkat kehadiran yang lebih tinggi.¹⁵⁵ Apabila hasil penelitian tersebut dikaitkan dengan penelitian Brown dan Taylor, terlihat bahwa keberhasilan guru menerapkan strategi pembelajaran secara konsisten akan semakin meningkat apabila organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, strategi pembelajaran dan iklim kelembagaan merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku disiplin guru.

Kondisi empiris di MIN se-Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa guru telah berupaya menerapkan berbagai strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Di sisi lain, kepala madrasah juga menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan profesional, serta kerja sama antarguru dalam berbagai kegiatan akademik. Sinergi tersebut menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru melaksanakan tugas secara lebih terarah dan bertanggung jawab. Guru tidak hanya disiplin dalam memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga menunjukkan komitmen dalam meningkatkan

¹⁵⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 64.

¹⁵⁵ Margaret Macdonald Clark, "The Relationship Between Structured Teaching Models and Teacher Administrative Discipline," *Educational Review* 70, No. 5 2018. 612–629.

kualitas proses pembelajaran melalui perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang sistematis.¹⁵⁶

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, strategi pembelajaran dan iklim kelembagaan merupakan dua instrumen penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang berkualitas. Strategi pembelajaran mencerminkan ikhtiar profesional guru dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sedangkan iklim kelembagaan mencerminkan budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai-nilai ukhuwah, musyawarah, amanah, dan tanggung jawab. Ketika kedua aspek tersebut berkembang secara harmonis, maka akan lahir budaya disiplin yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada kesadaran moral bahwa setiap tugas pendidikan merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt.¹⁵⁷

Berdasarkan uraian tersebut dapat disintesis bahwa strategi pembelajaran dan iklim kelembagaan merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Strategi pembelajaran menjadi wujud profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas akademik, sedangkan iklim kelembagaan menyediakan lingkungan yang memungkinkan profesionalisme tersebut berkembang secara optimal. Sinergi keduanya menghasilkan budaya kerja yang lebih disiplin, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperkuat kualitas pelaksanaan pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan perlu dilakukan melalui penguatan

¹⁵⁶ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 133.

¹⁵⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 192.

kompetensi pedagogik guru yang diiringi dengan pembangunan iklim kelembagaan yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Strategi Pembelajaran, dan Iklim Kelembagaan secara simultan terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, dan iklim kelembagaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji simultan (*uji F*) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kedisiplinan guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan guru merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan terbentuk melalui interaksi antara kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, dan iklim kelembagaan secara terpadu.¹⁵⁸

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kedisiplinan guru tidak dapat dilakukan melalui pendekatan yang bersifat parsial. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif memang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan kepada guru, namun kepemimpinan tersebut

¹⁵⁸ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 40.

memerlukan dukungan kompetensi pedagogik guru melalui penerapan strategi pembelajaran yang sistematis. Di sisi lain, keberhasilan kedua aspek tersebut juga sangat dipengaruhi oleh iklim kelembagaan yang kondusif sebagai lingkungan tempat seluruh aktivitas pendidikan berlangsung. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut membentuk suatu sistem yang saling berkaitan dan saling memperkuat dalam meningkatkan kedisiplinan guru di lingkungan madrasah.¹⁵⁹

Temuan penelitian ini sejalan dengan perspektif Islam yang memandang bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu, tetapi juga oleh adanya kepemimpinan yang amanah, pelaksanaan tugas yang profesional, serta lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Dalam konteks madrasah, ketiga aspek tersebut merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan arah dan keteladanan, strategi pembelajaran mencerminkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan iklim kelembagaan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga seluruh komponen organisasi dapat bekerja secara efektif dan disiplin.¹⁶⁰

Prinsip tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. *Ash-Shaff* [61]: 4.¹⁶¹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِيَانٌ مَّرْصُوصٌ

¹⁵⁹ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 132.

¹⁶⁰ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 190.

¹⁶¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. *Ash-Shaff* [61]: 4.

Ayat tersebut menggambarkan pentingnya keteraturan, koordinasi, dan sinergi antarkomponen dalam mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan madrasah, kepala madrasah, guru, dan seluruh unsur kelembagaan harus bekerja secara terpadu sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Kepemimpinan yang efektif, strategi pembelajaran yang terencana, dan iklim kelembagaan yang kondusif merupakan komponen yang saling memperkuat sehingga mampu membentuk budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.¹⁶²

Hal tersebut juga diperkuat oleh sabda Rasulullah saw.:

يُدُّ اللَّهُ مَعَ الْجَمَاعَةِ

Artinya: "*Pertolongan Allah bersama kebersamaan (jamaah).*" (HR. al-Tirmidzi).¹⁶³

Hadis tersebut menegaskan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan akan lebih mudah dicapai apabila dilaksanakan melalui kebersamaan, kerja sama, dan saling mendukung antarseluruh anggota organisasi. Dalam konteks madrasah, peningkatan kedisiplinan guru akan lebih efektif apabila kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru dalam menerapkan strategi pembelajaran, dan iklim kelembagaan yang kondusif berjalan secara sinergis. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan ketiga variabel tersebut terhadap kedisiplinan guru selaras dengan ajaran Islam yang

¹⁶² Tafsir Al-Misbah, jil. 14 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 40–43.

¹⁶³ Sunan al-Tirmidzi, Kitab al-Fitan, no. 2166.

menekankan pentingnya persatuan, koordinasi, dan kolaborasi dalam mewujudkan tujuan bersama.¹⁶⁴

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Enco Mulyasa yang menyatakan bahwa keberhasilan kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memimpin organisasi, tetapi juga oleh kemampuannya mengembangkan sumber daya manusia serta menciptakan budaya sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan.¹⁶⁵ Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk mengintegrasikan seluruh sumber daya organisasi sehingga guru mampu melaksanakan tugas secara profesional. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan kepala madrasah menjadi penggerak utama yang mengarahkan guru untuk menerapkan strategi pembelajaran secara efektif sekaligus menciptakan iklim kelembagaan yang mendukung pelaksanaan tugas tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai katalisator yang menghubungkan seluruh komponen organisasi dalam mewujudkan budaya disiplin.¹⁶⁶

Di sisi lain, teori strategi pembelajaran yang dikemukakan oleh Dick dan Carey menegaskan bahwa pembelajaran yang efektif memerlukan perencanaan yang sistematis, pelaksanaan yang terarah, serta evaluasi yang berkesinambungan.¹⁶⁷ Seluruh tahapan tersebut menuntut adanya kedisiplinan guru

¹⁶⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 192.

¹⁶⁵ Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 21.

¹⁶⁶ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 127.

¹⁶⁷ Walter Dick, Lou Carey, and James Oliver Carey, *The Systematic Design of Instruction*, 8th ed. (Boston: Pearson, 2015), 24.

dalam mengelola waktu, menyusun perangkat pembelajaran, mengembangkan media pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik. Akan tetapi, keberhasilan penerapan strategi pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, melainkan juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi melalui kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kelembagaan yang kondusif. Dengan demikian, strategi pembelajaran menjadi penghubung antara kompetensi profesional guru dengan tujuan organisasi pendidikan.¹⁶⁸

Selanjutnya, teori Hoy dan Miskel menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik lingkungan kerja yang memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.¹⁶⁹ Iklim kelembagaan yang terbuka, komunikatif, dan kolaboratif akan memperkuat efektivitas kepemimpinan serta mendorong guru untuk melaksanakan strategi pembelajaran secara lebih optimal. Sebaliknya, iklim organisasi yang tertutup dan kurang mendukung akan menghambat pelaksanaan tugas profesional guru meskipun organisasi memiliki pemimpin yang kompeten. Oleh karena itu, iklim kelembagaan berfungsi sebagai faktor kontekstual yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, dan kedisiplinan guru.¹⁷⁰

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu, kepemimpinan, struktur organisasi, dan

¹⁶⁸ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 133.

¹⁶⁹ Wayne Keith Hoy and Cecil George Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 185–192.

¹⁷⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow: Pearson, 2019), 32.

budaya organisasi.¹⁷¹ Dalam penelitian ini, strategi pembelajaran mencerminkan karakteristik profesional guru, kepemimpinan kepala madrasah mencerminkan fungsi manajerial organisasi, sedangkan iklim kelembagaan menggambarkan budaya kerja yang berkembang di lingkungan madrasah. Ketika ketiga komponen tersebut berjalan secara sinergis, maka akan terbentuk perilaku disiplin yang kuat, berkelanjutan, dan menjadi bagian dari budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru tidak hanya merupakan tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan hasil dari sistem organisasi yang dikelola secara efektif.¹⁷²

Pandangan tersebut diperkuat oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keteladanan pimpinan, tujuan dan kemampuan, pengawasan, hubungan kemanusiaan, serta lingkungan kerja.¹⁷³ Seluruh faktor tersebut pada hakikatnya telah terwakili dalam ketiga variabel penelitian ini. Kepemimpinan kepala madrasah mencerminkan keteladanan dan fungsi pengawasan, strategi pembelajaran mencerminkan kemampuan profesional guru, sedangkan iklim kelembagaan mencerminkan lingkungan kerja dan hubungan kemanusiaan dalam organisasi. Oleh karena itu, temuan penelitian ini sekaligus mengonfirmasi teori Hasibuan bahwa disiplin kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi yang saling memengaruhi.¹⁷⁴

¹⁷¹ Stephen Paul Robbins and Timothy Alan Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New York: Pearson, 2019), 39.

¹⁷² Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, 12th ed. (Boston: Cengage Learning, 2016), 24.

¹⁷³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 196.

¹⁷⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... 198.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. Smith dan Johnson (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru melalui peningkatan motivasi dan komitmen organisasi.¹⁷⁵ Davis (2018) menyimpulkan bahwa strategi pembelajaran yang dirancang secara sistematis meningkatkan tanggung jawab profesional guru sehingga berdampak pada meningkatnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pembelajaran.¹⁷⁶ Sementara itu, Brown dan Taylor (2020) menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif mampu memperkuat komitmen guru terhadap organisasi dan meningkatkan kepatuhan terhadap berbagai aturan sekolah.¹⁷⁷ Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, strategi pembelajaran, dan iklim kelembagaan merupakan faktor-faktor yang secara konsisten memengaruhi kedisiplinan guru dalam berbagai konteks pendidikan.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris di MIN se-Kabupaten Balangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru terbentuk melalui proses organisasi yang saling mendukung. Kepala madrasah menjalankan fungsi kepemimpinan melalui pembinaan, supervisi akademik, evaluasi, serta pemberian motivasi kepada guru. Guru merespons kepemimpinan tersebut dengan meningkatkan kualitas strategi pembelajaran melalui penyusunan perangkat

¹⁷⁵ Adrian Smith and Benjamin Johnson, "The Impact of Transformational School Leadership on Teacher Work Discipline," *Journal of Educational Administration* 57, No. 4 2019. 345–362.

¹⁷⁶ Robert Davis, "Instructional Strategies and Teacher Pedagogical Discipline in Primary Education," *Teaching and Teacher Education* 71, No. 1 2018. 88–101.

¹⁷⁷ Christopher Brown and Dianne Taylor, "School Climate and Its Relationship with Teacher Professionalism and Discipline," *International Journal of Educational Research* 98, No. 1 2020. 112–125.

pembelajaran, penggunaan metode yang bervariasi, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran secara sistematis. Seluruh proses tersebut berlangsung dalam iklim kelembagaan yang ditandai oleh komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, rasa saling percaya, dan kerja sama antarguru. Kondisi tersebut menghasilkan budaya organisasi yang mendorong guru melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan profesional.¹⁷⁸

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, ketiga variabel tersebut merepresentasikan tiga dimensi utama tata kelola madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah mencerminkan dimensi *qiyādah* (kepemimpinan), strategi pembelajaran mencerminkan dimensi profesionalisme pendidik dalam melaksanakan proses *ta'lim* dan *tarbiyah*, sedangkan iklim kelembagaan mencerminkan budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai-nilai ukhuwah, amanah, musyawarah, dan keadilan. Ketika ketiga dimensi tersebut berjalan secara harmonis, maka akan terbentuk lingkungan pendidikan yang tidak hanya menghasilkan guru yang disiplin, tetapi juga guru yang memiliki integritas moral, komitmen profesional, dan tanggung jawab spiritual dalam menjalankan amanah pendidikan. Dengan demikian, kedisiplinan guru di madrasah tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap regulasi administratif, melainkan sebagai implementasi nilai-nilai Islam dalam menjalankan profesi sebagai pendidik.¹⁷⁹

Berdasarkan seluruh uraian tersebut dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah, strategi pembelajaran, dan iklim kelembagaan

¹⁷⁸ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2020), 130.

¹⁷⁹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2018), 186.

merupakan satu kesatuan sistem yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kedisiplinan guru. Kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai pengarah dan penggerak organisasi, strategi pembelajaran menjadi manifestasi kompetensi profesional guru, sedangkan iklim kelembagaan menyediakan lingkungan yang memungkinkan seluruh potensi organisasi berkembang secara optimal. Sinergi ketiga variabel tersebut menghasilkan budaya kerja yang disiplin, meningkatkan komitmen organisasi, memperkuat profesionalisme guru, serta mendorong terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan guru di MIN se-Kabupaten Balangan hendaknya dilakukan secara komprehensif melalui penguatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah, peningkatan kompetensi guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, serta pembangunan iklim kelembagaan yang kondusif, partisipatif, dan berkelanjutan.