

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

Tabel 4.1 Profil Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

Nama Sekolah	SMKS ISFI Banjarmasin
NPSN	30304329
Naungan	Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
Tanggal Berdiri	11 Juli 1967
No. SK Pendirian	37/Pend/1967
Tanggal Operasional	31 Mei 2011
No. SK Operasional	420.1/083-DM/DIPENDIK/2011
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	2.910 m ²
Alamat	Jl. Flamboyan III No. 7
Desa/Kelurahan	Sei/Sungai Miai
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Utara
Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	smkf.isfi@gmail.com
Website	www.smk-isfi.sch.id
Kepala Sekolah	M. Noor Ipansyah, S.Si., Apt
Program Keahlian	1. Farmasi 2. Kecantikan 3. Pengembangan Perangkat Lunak dan Gim (PPLG) 4. Desain Komunikasi Visual (DKV)

b. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

SMK ISFI Banjarmasin (Sekolah Menengah Kejuruan Insan Sarjana Farmasi Indonesia Banjarmasin) merupakan satu-satunya Lembaga Pendidikan

Tenaga Farmasi Menengah (Asisten Apoteker) di Kawasan Kalimantan yang paling tertua (meliputi Kalsel, Kalteng, Kaltim, dan Kalbar) yang didirikan pada tanggal 1 September 1965. Gagasan dari pendiri yang terhimpun dalam Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia (ISFI) Kalimantan Selatan ini mendapat sambutan dan dukungan yang baik dari Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan Bapak dr. R.M.Noto Sunaryo (alm) dan Kepala Perwakilan Departemen P&K Provinsi Kalimantan Selatan Bapak Asnawi (alm). Tokoh-tokoh pendiri yang terdiri dari para apoteker:

- 1) Drs. H.M.Thamrin Asan
- 2) Drs. H. Makmur
- 3) Drs. Koeng Sarpan
- 4) Drs. Abd. Barri
- 5) Drs. G. Kosasih

Mengambil inisiatif dengan bermodalkan keberanian dan kebulatan tekad mendirikan Sekolah Asisten Apoteker dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada putra daerah mengikuti pendidikan Asisten Apoteker di Banjarmasin dan membantu daerah dalam menanggulangi kesulitan tenaga Asisten Apoteker, baik sektor pemerintah maupun swasta dengan berkembangnya dunia kefarmasian di daerah.

Nama sekolah pun mengalami beberapa perubahan nama, yaitu:

- 1) SAA-ISFI / Sekolah Asisten Apoteker - Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia (1 September 1965-23 September 1965)

- 2) SMF-ISFI / Sekolah Menengah Farmasi - Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia (23 September 1967 - Tahun 2005)
- 3) SMK Farmasi – ISFI / Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi – Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia (Tahun 2005 - Akhir 2016)
- 4) SMK ISFI Banjarmasin / Sekolah Menengah Kejuruan Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia (Awal 2017 - Sekarang).

Selain nama sekolah, Gedung Belajar SMK ISFI Banjarmasin pun beberapa kali mengalami perpindahan tempat, yaitu:

- 1) Jalan Ade Irma Suryani Nasution, Menggunakan gedung pinjaman Gedung Sekolah Hakim dan Jaksa (SHD) dan Ruang Pratikum resep menggunakan RSUD Ulin Banjarmasin. (1965-1971)
- 2) Jalan Sungai Mesa No. 49 Gedung SPSH dan Ruang Pratikum resep pindah ke (Status Menyewa) (1971)
- 3) Jalan Veteran No. 286 komplek IKIP Banjarmasin meminjam ruang belajar AAN (1975)
- 4) Jalan Flamboyan III No. 7B Kayu Tangi Banjarmasin. SMK ISFI dapat membeli tanah seluas 2.910 meter persegi (1983 - Sekarang).

SMK ISFI Banjarmasin yang sekarang beralamat di Jalan Flamboyan III No 7B Kayu Tangi Banjarmasin berstatus Swasta di bawah naungan Yayasan Pembangunan ISFI Kalsel pada tahun ke II mendapat pengakuan dari Depkes RI dengan Surat Keputusan Menkes No 37/Pendidikan tanggal 11 Juli 1967. Selanjutnya disesuaikan dengan Surat Keputusan Menkes RI No 102/Pendidikan tanggal 23 September 1967 Sekolah Menengah berubah menjadi Kejuruan. Pada

tanggal 19 November 1991 telah terakreditasi oleh Pusdiknakes Depkes RI dengan status akreditasi A sampai tahun 2008 SMK ISFI Banjarmasin dibawah naungan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) dan pada tahun 2008 Kementrian Kesehatan sudah tidak menangani menengah lagi minimal D3 Farmasi sehingga Pengelolaan berpindah dibawah Dinas Kesehatan atau Departemen Kesehatan.

Sekolah ini hingga usianya yang ke 52 tahun telah dipimpin oleh 4(empat) orang Kepala Sekolah.

- 1) Drs. Koeng Sarpan (1965 - 1974)
- 2) Drs. H. M. Basri Riduan (1975 - 1994)
- 3) Drs. H. Fauzi Anwar, Apt (1995 - 2016)
- 4) M. Noor Ipansyah,S.si, Apt (2016 - Sekarang)

c. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

1) Visi

Menjadi Sekolah Mandiri yang Unggul di Kalimantan, didukung teknologi informasi, menghasilkan lulusan (tenaga teknis kefarmasian) yang kompetitif di tingkat nasional.

2) Misi

- a) Menerapkan budaya mutu dalam setiap kegiatan dengan mengutamakan kemandirian (otonomi).
- b) Pemanfaatan Teknologi Komunikasi dan Informasi secara optimal untuk mendukung Kegiatan Belajar Mengajar agar

tercipta suasana belajar yang Produktif, Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM).

- c) Melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan pelayanan prima kepada peserta didik.

2. Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin

Tabel 4.2 Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin

Nama Sekolah	SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin
NPSN	30304265
Naungan	Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah
Tanggal Berdiri	6 Agustus 1983
No. SK Pendirian	KEP 42/II5.1a/I 83
Tanggal Operasional	6 Agustus 1983
No. SK Operasional	KEP 42/II5.1a/I 83
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	2.381 m ²
Alamat	Jl. S. Parman No. 221
Desa/Kelurahan	Belitung Utara
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Barat
Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	smkm1.bjm@gmail.com
Website	http://smkmutubjm.sch.id/
Kepala Sekolah	Hj. Lismiati, S.Pd. I., M. Ag.
Program Keahlian	1. Teknik Komputer Jaringan dan Telekomunikasi 2. Rekayasa Perangkat Lunak dan Gim 3. Akuntansi 4. Bisnis Digital 5. Perbankan Syariah

b. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

1) Visi

Terbentuknya lulusan yang Taqwa kepada Allah SWT dan Cinta Tanah Air dengan kemampuan mandiri dan gotong royong serta menjunjung tinggi nilai kejujuran dan karakter islami yang kuat sebagai kader penerus dakwah Muhammadiyah.

2) Misi

- a) Meningkatkan kegiatan rohaniah yang konkret dalam membentuk kader dakwah Muhammadiyah.
- b) Mengintegrasikan penanaman nilai Pancasila dan Nasionalisme dalam setiap program kegiatan sekolah.
- c) Meningkatkan Kegiatan belajar yang efektif dan budaya Literasi yang produktif.
- d) Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang Kreatif dan Inovatif.
- e) Meningkatkan proses pembelajaran yang diselenggarakan secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM).
- f) Meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik baik ditingkat regional, nasional maupun di tingkat internasional.
- g) Menciptakan budaya musyawarah dan gotong royong dalam setiap kegiatan didalam dan diluar kelas.
- h) Terwujudnya pengembangan standar pengelolaan pendidikan yang mengacu pada manajemen berbasis sekolah (MBS).

- i) Terwujudnya pengembangan standar penilaian pendidikan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan kurikulum.
- j) Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang relevan, mutakhir dan berwawasan ke masa depan.
- k) Terwujudnya pengembangan budaya dan lingkungan sekolah yang kondusif bersih, indah, rindang dan nyaman.

3. Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin

Tabel 4.3 Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin

Nama Sekolah	SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin
NSS	322156002010
Naungan	Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
Tanggal Berdiri	1 Januari 1974
No. SK Pendirian	23628/MPK/194
Tanggal Operasional	1 Januari 1974
No. SK Operasional	23628/MPK/194
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	2.131 m ²
Alamat	Jl. Cempaka 2 No. 10
Desa/Kelurahan	Kertak Baru Ulu
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Tengah
Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	smkmuh2bjm@gmail.com
Website	smkmuh2bjm.sch.id
Kepala Sekolah	Fastamik Lima Yuha, S.Ag
Program Keahlian	1. Teknik Komputer Jaringan dan Telekomunikasi 2. Otomotif 3. Elektronika 4. Busana Fesyen

b. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin

SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin dirintis oleh beberapa guru STM Negeri Banjarmasin dan Pengurus Cabang Muhammadiyah 4 Banjarmasin Kota yang pada saat itu sebagai ketua PCM 4 Banjarmasin dijabat oleh H. Ahmad Hijazi. Nama STM Muhammadiyah Banjarmasin diputuskan dalam rapat terbatas pada bulan April 1993 pukul 20.00-23.00 di kediaman salah satu pengurus cabang pada saat itu yaitu bapak Drs. H. Tantawi Jauhari yang beralamat di Jalan Cempaka II Kelurahan Kertak baru Ulu Banjarmasin Kota.

Teknik Mekanik Umum (TMU) dan Teknik Elektronika Komunikasi (TEK) merupakan dua jurusan yang dijadikan andalan pada saat itu. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya dua kelas TMU dan satu kelas TEK dengan jumlah siswa 90 orang. Kebanyakan para calon siswa pada saat itu berasal dari SMP dan MTS di Kota Banjarmasin dan dari beberapa kota di Kalimantan tengah seperti Tamiang layang, Puruk cahu dan Palangkaraya. Ada juga para siswa yang berasal dari daerah Gambut, Banjarbaru dan daerah sekitar Kabupaten Banjar, namun jumlahnya tidak terlalu banyak.

Kepala STM Pertama adalah Drs. Ridwansyah, yang menjabat sejak 1993 sampai dengan 1999. Beliau diangkat berdasarkan musyawarah rapat pada saat itu, sedangkan Drs. Gatot Subiyanto bertindak sebagai wakil Kepala STM, serta Drs. Tamrin sebagai kepala tata usaha. Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan dari jam 14.00 sampai dengan jam 20.00 Wita, bertempat di Gedung SD Muhammadiyah 8-10 Banjarmasin.

Perkembangan SD Muhammadiyah 8-10 Banjarmasin yang sangat pesat yang menyebabkan STM harus memiliki gedung sendiri, sehingga pada tahun 1999, PC Muhammadiyah 4 Banjarmasin harus membeli tanah berukuran 20 x 30 meter sebagai tempat kegiatan belajarnya. Untuk keperluan tersebut Kepala SD Muhammadiyah 8-10 memberi bantuan dana senilai Rp. 250 juta untuk membeli tanah tersebut, sedangkan harga tanah seluruhnya adalah Rp. 375 juta. Tahun 2005 dirintislah pembangunan gedung STM berlantai 3 dengan nilai 1,3 milyar. Desain gedung digambar dan dirancang oleh Ir. Gawit S dan bapak H Tajuddin Noor bertindak sebagai ketua pembangunan sekolah serta bapak Drs. Rusdi sebagai ketua PC Muhammadiyah 4 Kota Banjarmasin. Tahun 2007 panitia pembangunan sekolah baru mampu menyelesaikan lantai 1 dan pada 2009 bangunan sekolah telah selesai dan siap untuk digunakan sebagai tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar dengan nama SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin.

c. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin

1) Visi

Untuk mencetak siswa siswi yang berakhlak mulia dan unggul dalam prestasi.

2) Misi

- a) SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin tempat sekolah berakhlak mulia dan calon masa depan bangsa yang berkemajuan.
- b) SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap

peserta didik berkembang secara optimal sesuai prestasi yang dimiliki.

4. Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin

Tabel 4.4 Profil Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin

Nama Sekolah	SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin
NPSN/NSS	10648854/30314705
Naungan	Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
Tanggal Berdiri	18 Februari 2010
No. SK Pendirian	503.119/IMB-III/BP2TPM/2010
Tanggal Operasional	31 Mei 2011
No. SK Operasional	420.1/082-DM/DIPENDIK/2011
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	1.000 m ²
Alamat	Jl. Cemara Ujung, Komp. Awang Sejahtera No. 37
Desa/Kelurahan	Sei/Sungai Miai
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Utara
Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	smkm5af@gmail.com
Website	http://smkfarmasi-alfurqan.cf/
Kepala Sekolah	Ghazali Rahman, S. Pd.I., S. Pd., M. Pd.
Program Keahlian	1. Farmasi Klinis dan Komunitas 2. Desain Komunikasi Visual (DKV)

b. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin

Lembaga pendidikan ini mulai dibangun pada tanggal 16 September 2004 di atas lahan kurang lebih 450 meter (lebar lahan rata-rata kurang lebih 18,5 dan

panjang kurang lebih 25 meter). Lahan tersebut berasal dari wakaf Ibu Jubaidah dengan lebar kurang lebih 18,5 meter dan panjang 10 meter, sedangkan sisanya yaitu lebarnya kurang lebih 18,5 meter dan panjangnya 15 meter dibeli dari Ibu Jubaidah (Ibu yang mewakafkan tanah). Lahan ini terletak di Jalan Sultan Adam Komplek Kadar Permai 2 ujung.

Lembaga pendidikan ini dibangun oleh panitia pembangunan dan pengembangan lembaga pendidikan Muhammadiyah yang dibentuk oleh pengurus cabang Muhammadiyah Banjarmasin 3 yang pada waktu itu diketuai oleh H. Tajuddin Noor, Sekretaris Drs. Sarbani, M. Pd sementara Panitia Pembangunan diketuai oleh Drs. H. Murhan Zuhri, M.Ag, Sekretaris Hardani dan Bendahara Fauliyah, akan tetapi karena bendahara waktu itu sibuk bekerja bendahara digantikan oleh Dra. Hj. Sukmawati Darlan. Lembaga pendidikan ini diresmikan pada tanggal 26 Rabiul Akhir 1426 H/4 Juni 2005 M, oleh Pjs Walikota Banjarmasin yang waktu itu diwakili oleh Kabag Kesra (Dra. Hj. Rahmah Nurlias) dan diisi dengan acara pengajian yang disampaikan oleh Prof. Dr. H. Khairuddin, M, Ag. Sedangkan kegiatan belajar mengajar baik MTs maupun Play Group dan penitipan juga dimulai pada tahun yang sama yaitu pada tahun ajaran 2005/2006, dengan jumlah murid MTs 29 orang sedangkan Play Group dan penitipan berjumlah 13 orang.

Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2006/2007 dibuka Madrasah Ibtidaiyah. Dibukanya Madrasah ini antara lain disebabkan cukup banyaknya masyarakat yang datang dan berminat ingin menyekolahkan anak mereka di MI, dan keinginan mereka kami respon dengan membukanya ternyata madrasah ini (MI) mendapat murid yang banyak yaitu 54 orang. Jumlah murid tersebut dipandang sangat

fantastis, karena pada saat itu banyak SDN/SDS serta MI di Banjarmasin yang kesulitan mendapatkan murid baru sebanyak itu, sehubungan dengan cukup banyaknya SDN yang kekurangan murid, maka pada tahun tersebut dan tahun tahun sebelumnya dan beberapa tahun sesudahnya cukup banyak SDN yang satu komplek atau yang letaknya berdekatan dimerger, sedangkan MIS dengan jumlah seadanya (tidak terdengar adanya yang dimerjer sekalipun ada MIS yang jumlah muridnya cukup sedikit). Karena keterbatasan ruangan dan sulitnya mencari tambahan tenaga pendidik/peng asuh Penitipan Anak dan Play Group pada saat itu, maka Penitipan Anak dan Play Group ditutup pada tahun ajaran itu, dan alat alat bermain dihibahkan/diserahkan ke TK Aisyiyah Ar-Rahim.

Memperhatikan perkembangan MI dan MTs yang cukup menggembirakan, dan Muhammadiyah di Kalimantan Selatan baru memiliki 1 Pondok Pesantren yaitu hanya Pondok Pesantren “Al-Amin” di Alabio yang jaraknya kurang lebih 200 km dari Banjarmasin, maka timbul lah gagasan dari ketua pembangunan untuk menjadikan lembaga pendidikan ini menjadi Pondok Pesantren. Gagasan ini ternyata mendapat dukungan dari panitia lainnya, pengaruh Muhammadiyah cabang, Daerah dan Wilayah disamping para tokoh dan simpatisan Muhammadiyah/Aisyiyah terutama para tokoh dan simpatisan Muhammadiyah dilingkungan cabang Banjarmasin 3 serta ORTOM-ORTOM baik yang ada dilingkungan Muhammadiyah maupun Aisyiyah.

Dalam rangka untuk mewujudkan ide tersebut Panitia membeli lahan dengan H. Baihaqi HMS yang terletak di jalan Cemara ujung dekat pasar Pemurus Kayu Tangi Banjarmasin dan diatas lahan inilah yaitu pada tanggal 21 Nopember

2006 dimulainya pembangunan Pondok Pesantren. Pembangunan Pondok Pesantren ini sempat terhenti karena tidak ada yang meneruskan di saat ketua Pembangunan pergi melaksanakan ibadah haji, namun bangunan tersebut sudah pakai tongkat dan sudah dipasang lanainya namun tiang belum berdiri. Pada tanggal 5 April 2007 dilaksanakan Tabligh Akbar dan pemancangan tiang dalam rangka mencari dana untuk meneruskan pembangunan tersebut. Yang menyampaikan Tabligh Akbar adalah Prof. Dr. H. M Amin Rais, MA yang kehadiran beliau pada acara tersebut didampingi oleh Bapak Ir. Catur Saptu Edy Anggota DPR Pusat Praktisi PAN sementara yang memancarkan tiang adalah Gubernur Kalimantan Selatan yaitu Bapak H. Rudy Arifin. Dalam rangka untuk melaksanakan sistem pendidikan yang akan diterapkan pada Pesantren Al-Furqan Banjarmasin maka Ketua Panitia (Drs. H. Muhran Zuhri, M.Ag pada waktu itu atas Persetujuan Pimpinan Cabang Muhammadiyah berangkat ke Pondok Pesantren Muhammadiyah Imam Syuhada Sukoharjo Jawa Tengah yang dipimpin oleh K.H Yunus El-Muhammadi.

Pada waktu itu Pesantren ini sering diinformasikan sebagai salah satu Pondok Pesantren yang sangat maju dan punya harapan berkembang pesat di masa yang akan datang. Kedatangan ketua pengembangungan Ponpes Al-Furqan Banjarmasin ke Ponpes ini disamping disambut dengan baik, juga diberi motivasi dan masukan yang cukup banyak dan sangat berharga bagi, yaitu antara lain pesan yang beliau tekankan adalah “Pendidikan jangan dipisah” seperti SMP/MTs, SMA/MA, SMK pagi sampai siang dan sorenya “Diniyah”, karena menurut studi banding beliau dkk lakukan, apabila hal ini terjadi maka ada lembaga pendidikan

yang dinomor duakan anak, sehingga waktu belajar pagi muridnya banyak, sementara di sore hari santrinya hanya sedikit, apa yang disampaikan K.H. Yunus El-Muhammadi ini kami terapkan di Ponpes Al-Furqan, sehingga kami belajar dari jam 07.30 s/d 16.15 dari hari senin sampai Kamis dan dari 07.30 sampai selesai shalat Jum'at dan Shalat Zuhur setelah hari Jum'at dan Sabtu dengan kurikulum campuran antara kurikulum Pemerintah dan Pondok. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta pengalaman ajaran agama Ponpes Al-Furqan melaksanakan mabit bagi para santri secara bergiliran pada malam Jum'at, malam Sabtu dan malam Ahad. Pada tahun 2010 dirintislah pembangunan SMK Farmasi Al Furqan, sehingga pada 2011 sudah ada Angkatan pertama SMK Farmasi Al Furqan.

c. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin

1) Visi

Terwujudnya manusia yang bertaqwa, berakhlak mulia, berilmu, terampil dan mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.

2) Misi

- a) Menyediakan lembaga pendidikan yang islami dan berkualitas.
- b) Meningkatkan profesionalitas dalam penyelenggaraan layanan pendidikan.
- c) Meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yang profesional dibidangnya.

- d) Menyiapkan lulusan yang unggul, terampil, dan berkompeten.
- e) Menyiapkan lulusan yang mampu bersaing dan siap kerja.
- f) Membentuk jiwa disiplin dalam lingkungan sekolah.
- g) Menumbuh kembangkan tujuan sekolah SMK Muhammadiyah

5 Al Furqan Banjarmasin Al-Furqan Banjarmasin.

5. Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri

Tabel 4.5 Profil Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri

Nama Sekolah	SMK Farmasi Mandiri
NPSN	30312601
Naungan	Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan
Tanggal Berdiri	7 Mei 2009
No. SK Pendirian	AHU-1556.AH.01.04.Tahun 2009
Tanggal Operasional	29 Juli 2011
No. SK Operasional	420.1/135-DM/DIPENDIK/2011
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	3.000 m ²
Alamat	Jl. Pramuka, Komp. Semanda 2
Desa/Kelurahan	Sei/Sungai Lulut
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Timur
Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	mandiri364@yahoo.co.id
Website	bit.lysmkfarmasimandiribanjarmasin
Kepala Sekolah	Susanti Pusparini, S.T., Gr
Program Keahlian	Farmasi Klinis dan Komunitas

b. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri

1) Visi

Meluluskan Tenaga Ahli Tingkat Menegah Yang Memiliki Karakter Profil Pelajar Pancasila Dan Memiliki Kompetensi Untuk

Bekerja Juga Mampu Menghadapi Masalah Sesuai Perkembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.

2) Misi

- a) Menyiapkan lulusan sebagai tenaga ahli yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b) Menyiapkan lulusan sebagai tenaga ahli yang berbudi pekerti luhur, cerdas dan memiliki kompetensi serta memiliki keunggulan kompetensi yang berdaya saing.
- c) Menyiapkan lulusan sebagai tenaga ahli yang mandiri dan adaptif dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d) Menjalin kerjasama dengan IDUKA, Perguruan Tinggi, Instansi terkait untuk mewujudkan pengembangan pendidikan, tenaga kependidikan, kurikulum implementasi, prakerin dan penyaluran alumni.
- e) Mengembangkan sarana dan prasarana yang berbasis teknologi, berkualitas, ramah lingkungan dan mengendalikan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
- f) Mengembangkan rasa solidaritas dan toleransi peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.
- g) Meningkatkan pembelajaran yang dapat mengembangkan peserta didik yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.

- h) Mengembangkan sikap kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif melalui intrakurikuler dan proyek profil pelajar Pancasila.
- i) Mengembangkan life skill peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.
- j) Membudayakan literasi melalui intrakurikuler dan proyek profil pelajar Pancasila.
- k) Mengembangkan karakter peserta didik melalui pembelajaran yang berbasis kearifan lingkungan dan pengembangan kultur sekolah.
- l) Menciptakan lingkungan bersih, hijau, sejuk, rindang, aman, nyaman, dan berwawasan wiyata mandala.

6. Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin

a. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin

Tabel 4.6 Profil Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin

Nama Sekolah	SMK Syuhada Banjarmasin
NPSN	30304185
Naungan	Yayasan STM Bersubsidi Syuhada
Tanggal Berdiri	13 Agustus 1962
No. SK Pendirian	474/IDPT/Perw/1962
Tanggal Operasional	5 Desember 2022
No. SK Operasional	503/14.1-2/DPMPTSP/XII/2022
Jenjang Pendidikan	SMK
Status Sekolah	Swasta
Luas Lahan	2.112 m ²
Alamat	Jl. Brigjen H. Hasan Basri No. 23
Desa/Kelurahan	Pangeran
Kecamatan/Kota	Banjarmasin Utara

Kabupaten/Kota	Kota Banjarmasin
Provinsi	Kalimantan Selatan
Email	smksyuhada_teknologibanjarmasin@ymail.com
Website	-
Kepala Sekolah	Ahmad Rasidi, S.Pd., M.Pd
Program Keahlian	1. Teknik Alat Berat 2. Teknik Kendaraan Ringan 3. Teknik Instalasi Listrik 4. Teknik Mesin

b. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin

SMK Syuhada Teknologi Banjarmasin merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan dengan fokus tambahan pada bidang teknik. Pada awal berdirinya, sekolah ini dikenal dengan nama STM Subsidi dan berlokasi di Komplek Mulawarman, Banjarmasin. Namun, karena tempat yang digunakan saat itu merupakan pinjaman dan harus dikembalikan kepada pemiliknya, sekolah kemudian dipindahkan ke alamat baru di Jl. Brigjen H. Hasan Basri No. 23, Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Sekolah ini didirikan oleh tokoh-tokoh penting, antara lain H. Ardiansyah, H. Sarkawi, Hanafiah Ardi, dan Jarkuni Liwi. Yayasan yang menaungi sekolah juga memiliki struktur kepengurusan yang jelas, dengan H. Hanafiah Ardi menjabat sebagai ketua, Musirwan Ifani sebagai sekretaris, H. Nasrun, As sebagai bendahara, dan anggota lainnya yaitu H. Yusran Sa'ad. Para pendiri merupakan sosok terpandang di daerah, misalnya H. Sarkawi yang pernah menjabat sebagai Gubernur Kalimantan Selatan periode 1957–1959, H. Ardiansyah sebagai mantan pejabat PU Kotamadya Banjarmasin, serta H. Hanafiah Ardi yang juga pernah menjadi Kepala PU di wilayah tersebut.

Semangat para pendiri untuk menghadirkan pendidikan teknik di Kalimantan Selatan sangat besar, terlebih karena mereka memiliki latar belakang keilmuan serta pengalaman di bidang teknik. Atas dasar itulah, pada tahun 1959 didirikanlah sebuah sekolah teknik di bawah naungan yayasan, yang diberi nama STM (Sekolah Teknik Mesin) Subsidi. Kehadiran STM Subsidi ini sekaligus menjadi sekolah teknik pertama di Pulau Kalimantan.

Pada tahun 1978, salah satu pendiri, yakni H. Ardiansyah, mengalami musibah ketika sedang menunaikan ibadah haji. Pesawat yang ditumpanginya mengalami kecelakaan di Kolombo, dan beliau wafat dalam peristiwa tersebut. Jenazahnya kemudian dimakamkan di Makam Syuhada Haji, Jl. Ahmad Yani Km 24, Landasan Ulin, Banjarbaru. Untuk mengenang jasa beliau, nama STM Subsidi resmi diubah menjadi SMKS Syuhada Teknologi.

Pada awal berdirinya, STM Subsidi hanya membuka dua jurusan, yaitu Teknik Mesin dan Teknik Bangunan. Seiring berjalannya waktu, sekolah berkembang hingga kini memiliki empat jurusan teknik, yakni Teknik Alat Berat, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Instalasi Listrik, dan Teknik Mesin. Berdasarkan tren beberapa tahun terakhir, jurusan yang paling banyak diminati siswa adalah Teknik Alat Berat dan Teknik Kendaraan Ringan. Sementara itu, jurusan lain terkadang mengalami minimnya peminat, sehingga jika jumlah pendaftar kurang dari enam belas orang, siswa biasanya diarahkan untuk memilih jurusan yang lebih banyak diminati.

c. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin

1) Visi

Terwujudnya peserta didik yang unggul, terampil, komputatif, dan religius.

2) Misi

- a) Menanamkan keimanan dan ketaqwaan melalui pengalaman ajaran agama..
- b) Menyelenggarakan pembiasaan beribadah sesuai agama masing masing.
- c) Menghasilkan lulusan teknisi teknologi dan rekayasa yang handal, professional dan kompeten dibidangnya untuk memenuhi tuntutan dunia kerja maupun berwirausaha.
- d) Mengembangkan kurikulum, metodologi pembelajaran dan sistem penilaian berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri global.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian adalah 120 orang guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Banjarmasin. Data-data mengenai responden tentang jenis kelamin dan masa kerja dijabarkan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

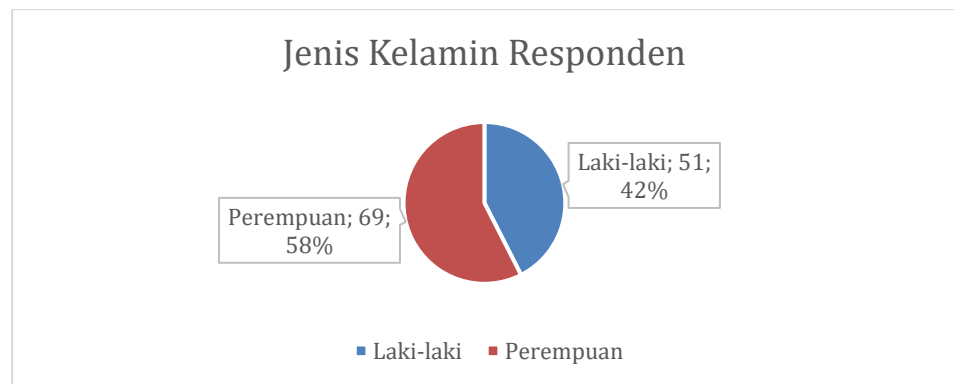


Diagram 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data pada gambar di atas, diperoleh informasi bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 51 orang atau sebesar 42%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 69 orang atau 58%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Dengan kata lain, jumlah guru dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan guru dengan jenis kelamin laki-laki di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Banjarmasin.

Penyebaran data jenis kelamin pada tiap Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Banjarmasin sebagai berikut:

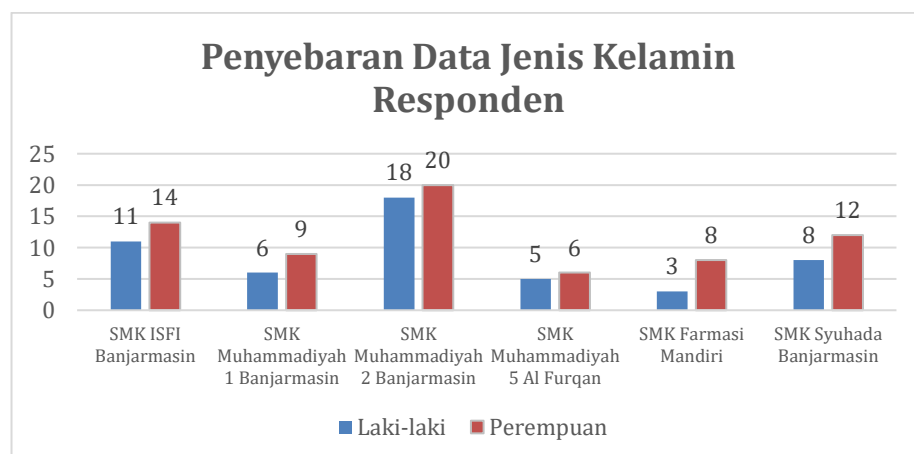


Diagram 4.2 Penyebaran Data Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kota Banjarmasin, jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki. SMK ISFI Banjarmasin, jumlah responden laki laki adalah 11 orang, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 14 orang, dengan selisih 3 orang lebih banyak untuk perempuan. SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, jumlah responden laki-laki adalah 6 orang, sedangkan jumlah responden perempuan mencapai 9 orang, menunjukkan selisih yang signifikan sebesar 3 orang lebih banyak untuk perempuan. SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, jumlah responden laki-laki adalah 18 orang, sementara jumlah responden perempuan adalah 20 orang, dengan selisih 2 orang lebih banyak untuk perempuan. SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin, jumlah responden laki-laki adalah 5 orang, sementara jumlah responden perempuan adalah 6 orang, dengan selisih 1 orang lebih banyak untuk perempuan. SMK Farmasi Mandiri, jumlah responden laki-laki adalah 3 orang, sementara jumlah responden perempuan adalah 8 orang, dengan selisih 5 orang lebih banyak untuk perempuan. SMK Syuhada Banjarmasin, jumlah responden laki-laki adalah 8 orang, sementara jumlah responden perempuan adalah 12 orang, dengan selisih 4 orang lebih banyak untuk perempuan. Data ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di 6 Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Banjarmasin.

b. Masa Kerja

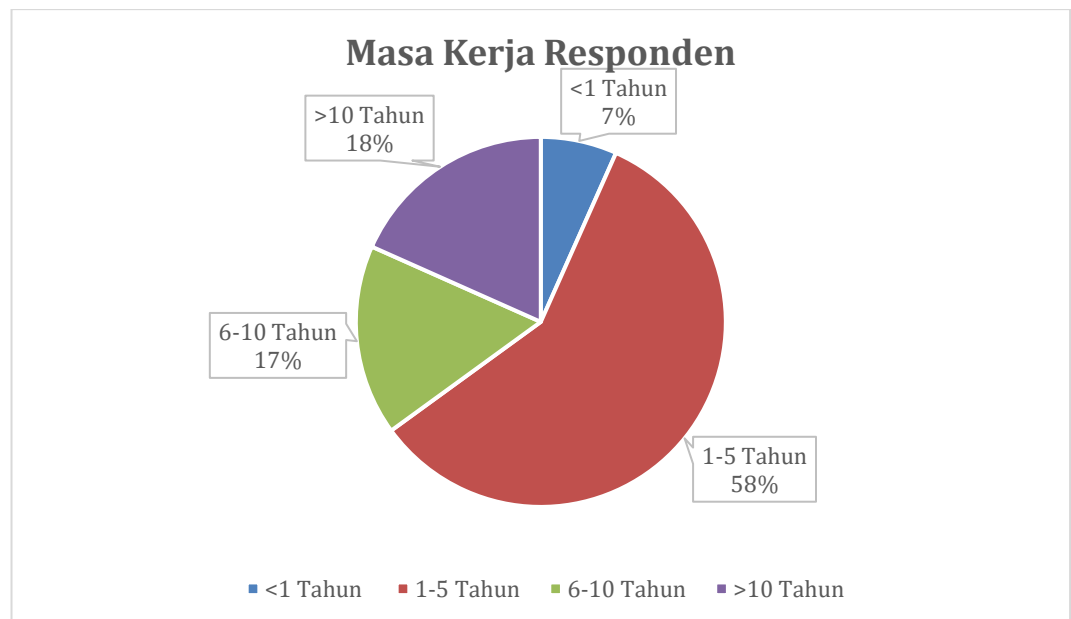


Diagram 4.3 Data Masa Kerja Responden

Diagram di atas menunjukkan distribusi masa kerja responden dalam berbagai kategori. Dari diagram tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden, yaitu 8 orang atau 7%, memiliki masa kerja antara <1 tahun. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 70 orang atau 58%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 20 orang atau 17%. Sementara itu, terdapat 22 responden atau 18% yang memiliki masa kerja >10 tahun. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal hingga pertengahan karier mereka, dengan masa kerja 1-5 tahun yang mendominasi.

2. Hasil Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, deskripsi variabel berperan penting dalam menentukan skor untuk setiap item pernyataan dalam setiap variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk menentukan skor tersebut adalah dengan

menghitung nilai rata-rata atau mean dari masing-masing variabel yang diamati. Dengan memperhatikan nilai maksimum dan minimum dari skala yang digunakan, interval penilaian dapat ditetapkan sebagai berikut:

Skor Maksimum : 4

Skor Minimum : 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4 - 1}{5} = 0,60$$

Dari hasil perhitungan tersebut, kita dapat mengklasifikasikan skor setiap item pernyataan melalui analisis indeks berdasarkan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00 – 1,60	Sangat Rendah
1,61 – 2,20	Rendah
2,21 – 2,80	Sedang
2,81 – 3,40	Tinggi
3,41 – 4,00	Sangat Tinggi

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Data gaya kepemimpinan kepala sekolah berasal dari angket dengan total 32 item pernyataan. Dalam 32 pernyataan tersebut terbagi menjadi 4 indikator. Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 sampai 4 poin untuk setiap item pernyataan. Tiap tiap indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah dihitung untuk mengetahui rata-rata dari tiap indikator. Adapun deskripsi data yang menyajikan distribusi frekuensi kategori masing-masing indikator untuk mengetahui secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

1) Indikator Kepemimpinan Direktif

Berdasarkan data yang diperoleh dari 8 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban pada Aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Kepemimpinan Direktif

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Kepala sekolah memberikan instruksi kerja secara jelas.	58	59	3	0	3,46	0,548	Sangat Tinggi
		48,3%	49,1%	2,6%	0%			
2	Kepala sekolah memberikan instruksi yang membingungkan dan tidak jelas terkait tugas guru.	0	10	73	37	3,22	0,586	Tinggi
		0%	8,3%	60,9%	30,1%			
3	Kepala sekolah menetapkan standar kerja yang harus dipenuhi oleh guru.	37	83	0	0	3,30	0,463	Tinggi
		30,9%	69,1%	0%	0%			
4	Kepala sekolah tidak menetapkan standar kerja yang jelas yang harus dipenuhi oleh guru.	0	2	85	33	3,26	0,476	Tinggi
		0%	1,6%	70,9%	27,5%			
5	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas terkait jam kerja guru.	49	68	3	0	3,38	0,537	Tinggi
		40,8%	56,7%	2,6%	0%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
6	Kepala sekolah tidak memberikan instruksi yang jelas terkait jam kerja guru.	0	3	76	41	3,32	0,518	Tinggi
		0%	2,5%	63,3%	34,2%			
7	Kepala sekolah memberikan instruksi secara langsung untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah.	55	65	0	0	3,45	0,5	Sangat Tinggi
		45,8%	54,2%	0%	0%			
8	Kepala sekolah cenderung membiarkan konflik berlarut-larut tanpa penyelesaian.	0	0	60	60	3,5	0,502	Sangat Tinggi
		0%	0%	50%	50%			
Rata-rata Total						3,36	0,524	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 49,1%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 48,3% dan Tidak Setuju 2,6%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 60,9%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 30,9% dan Sangat Setuju sebesar 8,3%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 69,1%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 30,9%.

- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 70,9%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 27,5% dan Setuju sebesar 1,6%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 56,7%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 40,8% dan Tidak Setuju sebesar 2,5%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 63,3%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 34,2% dan Setuju sebesar 2,5%.
- g. Pada item pernyataan 7, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 54,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 45,8%.
- h. Pada item pernyataan 8, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Sangat Setuju dan Setuju sebesar 50%, dan yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan direktif adalah 3,36 yang menunjukkan kategori tinggi.

2) Indikator Kepemimpinan Suportif

Berdasarkan data yang diperoleh dari 8 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban pada Aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Kepemimpinan Suportif

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Guru mudah berkomunikasi dengan kepala sekolah mengenai kendala yang dialami.	48	64	5	3	3,30	0,671	Tinggi
		40%	53,3%	4,2%	2,5%			
2	Guru merasa sulit untuk berkomunikasi dengan kepala sekolah mengenai kendala yang dialami.	5	2	62	51	3,32	0,712	Tinggi
		4,2%	1,7%	51,6%	42,5%			
3	Kepala sekolah sering menanyakan tentang kondisi guru di sekolah.	38	79	3	0	3,29	0,508	Tinggi
		31,6%	65,9%	2,5%	0%			
4	Kepala sekolah mengabaikan kondisi guru di sekolah.	0	3	68	49	3,38	0,537	Tinggi
		0%	2,5%	56,6%	40,9%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata- rata	Stdev	Kategori
5	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru.	49	71	0	0	3,40	0,493	Tinggi
		40,9%	59,1%	0%	0%			
6	Kepala sekolah tidak memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru.	2	0	72	46	3,35	0,574	Tinggi
		1,7%	0%	60%	38,3%			
7	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat saat rapat sekolah.	64	56	0	0	3,53	0,501	Sangat Tinggi
		53,3%	46,7%	0%	0%			
8	Kepala sekolah membatasi guru untuk menyampaikan pendapat saat rapat sekolah.	0	2	74	44	3,35	0,512	Tinggi
		0%	1,7%	61,6%	36,7%			
Rata-rata Total						3,36	0,571	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa:

- a. Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 53,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 2,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 40% dan Tidak Setuju 4,2%.

- b. Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 51,6%, yang terendah dijawab Setuju sebesar 1,7%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 42,5% dan Sangat Setuju sebesar 4,2%.
- c. Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 65,9%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 31,6% dan Tidak Setuju sebesar 2,5%.
- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 56,6%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 40,9% dan Setuju sebesar 2,5%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 59,1%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 40,9%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 60%, yang terendah dijawab Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 38,3% dan Sangat Setuju sebesar 1,7%.
- g. Pada item pernyataan 7, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Sangat Setuju sebesar 53,3%, yang terendah dijawab

Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Setuju sebesar 46,7%.

- h. Pada item pernyataan 8, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 61,6%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 36,7% dan Setuju sebesar 1,7%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan suportif adalah 3,36 yang menunjukkan kategori tinggi.

3) Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan data yang diperoleh dari 8 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban pada Aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Kepemimpinan Partisipatif

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan rapat.	40	80	0	0	3,33	0,473	Tinggi
		33,3%	66,7%	0%	0%			
2	Kepala sekolah jarang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan rapat.	0	8	60	52	3,36	0,607	Tinggi
		0%	6,7%	50%	38,3%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk memberikan ide dalam rapat sekolah.	46	74	0	0	3,38	0,488	Tinggi
		38,3%	61,7%	0%	0%			
4	Kepala sekolah tidak mendorong guru untuk memberikan ide dalam rapat sekolah.	0	0	75	45	3,37	0,486	Tinggi
		0%	0%	62,5%	37,5%			
5	Kepala sekolah mempertimbangkan pendapat guru dalam pembuatan kebijakan sekolah.	36	81	3	0	3,27	0,501	Tinggi
		30%	67,5%	2,5%	0%			
6	Kepala sekolah membuat kebijakan sekolah secara sepihak tanpa mempertimbangkan masukan dari para guru.	0	0	77	43	3,35	0,481	Tinggi
		0%	0%	64,2%	35,8%			
7	Kepala sekolah menunjukkan apresiasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh guru.	44	74	2	0	3,35	0,512	Tinggi
		36,7%	61,6%	1,7%	0%			
8	Kepala sekolah kurang memberikan apresiasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh guru.	0	6	75	39	3,27	0,549	Tinggi
		0%	5%	62,5%	32,5%			
Rata-rata Total						3,33	0,513	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa:

- a. Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 66,7%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 33,3%.

- b. Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 50%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 38,3% dan Setuju sebesar 6,7%.
- c. Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 61,7%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 38,3%.
- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 62,5%, yang terendah dijawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 37,5%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 67,5%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 30% dan dan Tidak Setuju sebesar 2,5%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 64,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 35,8%.

- g. Pada item pernyataan 7, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 61,6%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 36,7% dan dan Tidak Setuju sebesar 1,7%.
- h. Pada item pernyataan 8, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 62,5%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 32,5% dan Setuju sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan partisipatif adalah 3,33 yang menunjukkan kategori tinggi.

4) Indikator Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari 8 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban pada Aspek Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Kepala sekolah menetapkan target yang menantang namun bisa dicapai.	30	89	1	0			
		25%	74,2%	0,8%	0%	3,24	0,449	Tinggi

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
2	Kepala sekolah menetapkan target yang terlalu rendah bagi pengembangan guru.	0	5	81	34	3,24	0,518	Tinggi
		0%	4,2%	67,5%	28,3%			
3	Kepala sekolah menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal.	28	81	8	3	3,11	0,624	Tinggi
		23,3%	67,5%	6,7%	2,5%			
4	Kepala sekolah tidak menyediakan sarana yang memadai bagi guru untuk meningkatkan kemampuannya.	0	14	66	10	3,21	0,637	Tinggi
		0%	11,7%	55%	33,3%			
5	Kepala sekolah memberikan umpan balik yang membangun untuk peningkatan kinerja guru.	35	82	3	0	3,26	0,497	Tinggi
		29,2%	68,3%	2,5%	0%			
6	Kepala sekolah tidak memberikan umpan balik yang membangun untuk peningkatan kinerja guru.	9	11	68	32	3,02	0,814	Tinggi
		7,5%	9,2%	56,6%	26,7%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata- rata	Stdev	Kategori
7	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang telah menunjukkan kinerja luar biasa.	49	65	6	0	3,35	0,576	Tinggi
		40,8%	54,2%	5%	0%			
8	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan kepada guru yang telah menunjukkan kinerja luar biasa.	0	6	78	36	3,25	0,534	Tinggi
		0%	5%	65%	30%			
Rata-rata Total						3,21	0,597	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 74,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 25% dan Tidak Setuju sebesar 0,8%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 67,5%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 28,3% dan Setuju sebesar 4,2%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 67,5%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju sebesar 2,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 23,3% dan dan Tidak Setuju 6,7%.

- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 50%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 33,3% dan Setuju sebesar 11,7%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 68,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 29,2% dan dan Tidak Setuju sebesar 2,5%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 56,6%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 7,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 26,7% dan dan Setuju sebesar 9,2%.
- g. Pada item pernyataan 7, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 54,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 40,8% dan dan Tidak Setuju sebesar 5%.
- h. Pada item pernyataan 8, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 65%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 30% dan Setuju sebesar 5%

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan berorientasi prestasi adalah 3,21 yang menunjukkan kategori tinggi.

Secara keseluruhan berdasarkan data jawaban responden dalam angket gaya kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada diagram berikut:

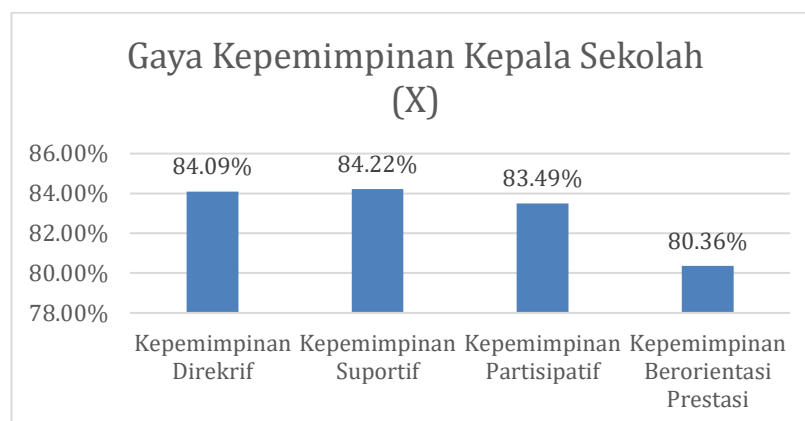


Diagram 4.4 Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan diagram 4.4 dapat diketahui bahwa dari 120 responden, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah pada indikator kepemimpinan direktif sebesar 84,09% dengan kategori sangat baik, indikator kepemimpinan suportif sebesar 84,22% dengan kategori sangat baik, indikator kepemimpinan partisipatif sebesar 83,49% dengan kategori sangat baik, indikator kepemimpinan berorientasi prestasi sebesar 80,36% dengan kategori sangat baik. Adapun skor persentase rata-rata untuk angket gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 83,04% dengan kategori sangat baik.

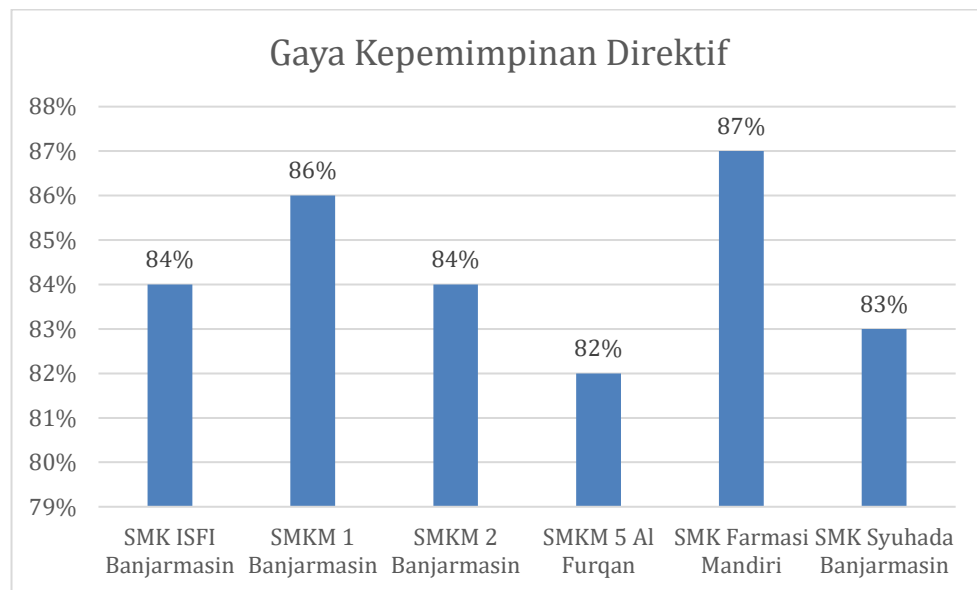


Diagram 4.5 Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Gaya Kepemimpinan Direktif

Berdasarkan diagram 4.5 dapat diketahui bahwa dari 6 lokasi penelitian, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah indikator kepemimpinan direktif pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 84% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 86% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 84% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri sebesar 87% dengan kategori sangat tinggi, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 83% dengan kategori sangat tinggi.

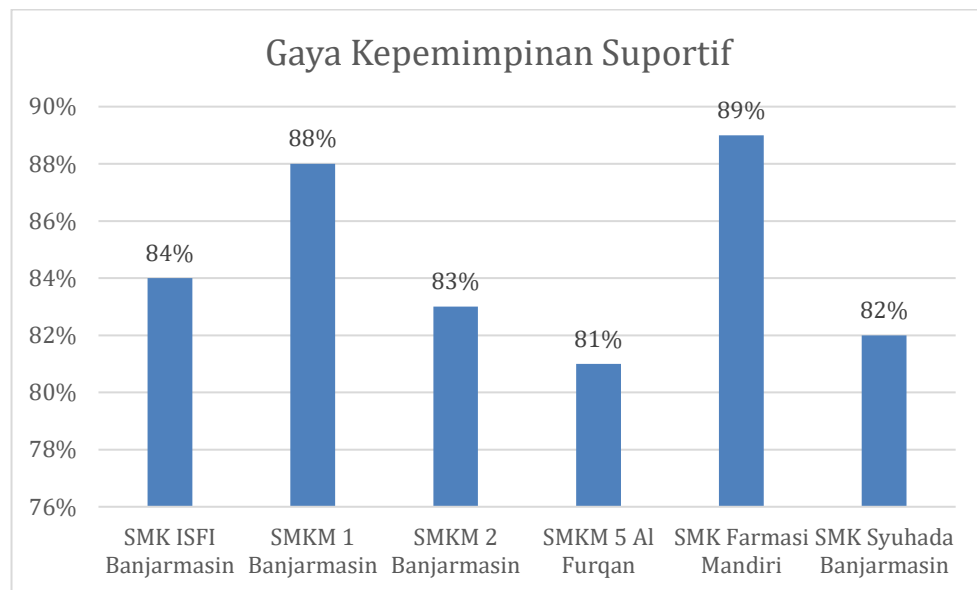


Diagram 4.6 Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif

Berdasarkan diagram 4.6 dapat diketahui bahwa dari 6 lokasi penelitian, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah indikator kepemimpinan suportif pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 84% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 88% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 83% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 81% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri sebesar 89% dengan kategori sangat tinggi, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat tinggi.

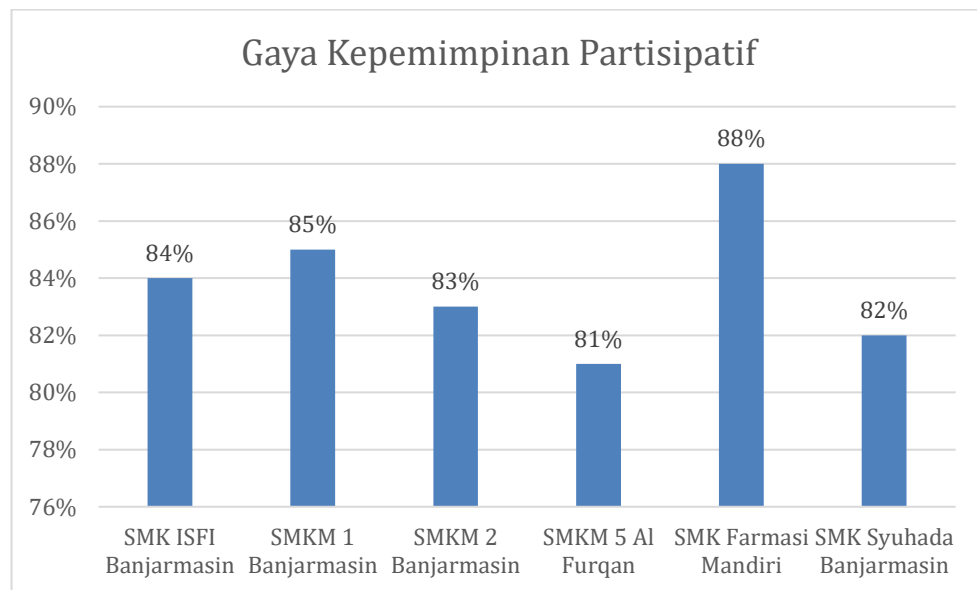


Diagram 4.7 Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan diagram 4.7 dapat diketahui bahwa dari 6 lokasi penelitian, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah indikator kepemimpinan partisipatif pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 84% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 85% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 83% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 81% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri sebesar 88% dengan kategori sangat tinggi, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat tinggi.

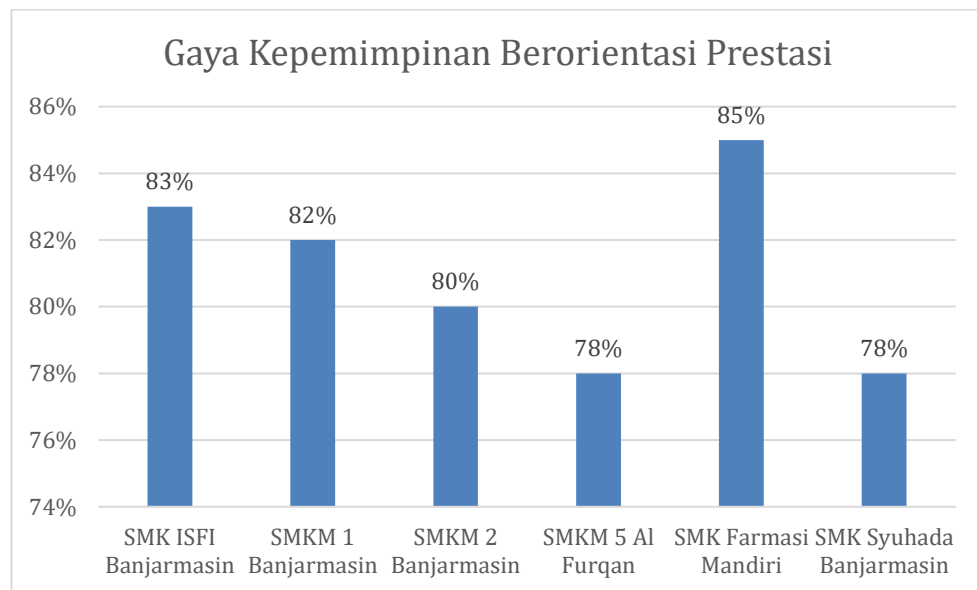


Diagram 4.8 Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Indikator Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Berdasarkan diagram 4.8 dapat diketahui bahwa dari 6 lokasi penelitian, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah indikator kepemimpinan berorientasi prestasi pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 83% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 80% dengan kategori sangat tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 78% dengan kategori tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri sebesar 85% dengan kategori sangat tinggi, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 78% dengan kategori tinggi.

Berdasarkan persentase masing-masing indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan suportif dengan persentase 84% kategori sangat tinggi.
2. Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan suportif dengan persentase 87% kategori sangat tinggi.
3. Kepala sekolah pada Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan direktif dengan persentase 84% kategori sangat tinggi.
4. Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan direktif dengan persentase 82% kategori sangat tinggi.
5. Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan suportif dengan persentase 89% kategori sangat tinggi.
6. Kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan direktif dengan persentase 83% kategori sangat tinggi.

b. Disiplin Kerja Guru (Y_1)

Data disiplin kerja guru berasal dari angket dengan total 18 item pernyataan. Dalam 18 pernyataan tersebut terbagi menjadi 3 indikator. Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 sampai 4 poin untuk setiap item pernyataan. Tiap tiap indikator disiplin kerja guru dihitung untuk mengetahui rata-rata dari tiap indikator.

Adapun deskripsi data yang menyajikan distribusi frekuensi kategori masing-masing indikator untuk mengetahui secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

1) Indikator Ketepatan Waktu dalam Melaksanakan Tugas

Berdasarkan data yang diperoleh dari 6 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban pada Aspek Disiplin Kerja Guru Indikator Ketepatan Waktu dalam Melaksanakan Tugas

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya selalu hadir di sekolah sebelum bel tanda masuk berbunyi.	48	71	1	0	3,39	0,507	Tinggi
		40%	59,2%	0,8%	0%			
2	Saya sering tiba di sekolah setelah jam operasional sekolah dimulai.	0	13	75	32	3,15	0,594	Tinggi
		0%	10,8%	62,5%	26,7%			
3	Saya memulai kegiatan belajar mengajar tepat sesuai jadwal.	44	76	0	0	3,36	0,483	Tinggi
		36,7%	63,3%	0%	0%			
4	Saya sering terlambat memulai kegiatan belajar sesuai jadwal.	1	3	80	36	3,25	0,542	Tinggi
		0,8%	2,5%	66,7%	30%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
5	Saya mengakhiri kegiatan belajar mengajar tepat sesuai jadwal.	43	73	1	3	3,3	0,616	Tinggi
		35,8%	60,8%	0,8%	2,5%			
6	Saya sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran berakhir.	1	5	64	50	3,35	0,605	Tinggi
		0,8%	4,2%	53,3%	41,7%			
Rata-rata Total						3,30	0,564	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 59,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 40% dan Tidak Setuju 0,8%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 62,5%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 26,7% dan Setuju sebesar 10,8%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 63,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 36,7%.

- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 66,7%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 30% dan Setuju sebesar 2,5%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 60,8%, yang terendah dijawab Tidak Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 35,8% dan Sangat Tidak Setuju sebesar 2,5%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 53,3%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 41,7% dan Setuju sebesar 4,2%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total disiplin kerja guru dengan indikator ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas adalah 3,30 yang menunjukkan kategori tinggi.

2) Indikator Kepatuhan terhadap Peraturan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 7 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban pada Aspek Disiplin Kerja Guru Indikator Kepatuhan terhadap Peraturan

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya mengenakan seragam beserta atribut lengkap sesuai jadwal harian.	37	77	6	0	3,25	0,542	Tinggi
		30,8%	64,2%	5%	0%			
2	Saya sering mengabaikan ketentuan penggunaan atribut seragam yang ditetapkan sekolah.	0	6	70	44	3,31	0,564	Tinggi
		0%	5%	58,3%	36,7%			
3	Saya menjalankan tugas tambahan yang diberikan Kepala sekolah dengan kepatuhan.	44	71	5	0	3,32	0,552	Tinggi
		36,7%	59,1%	4,2%	0%			
4	Saya cenderung menunda pelaksanaan perintah dari Kepala sekolah.	0	4	76	40	3,3	0,528	Tinggi
		0%	3,3%	63,4%	33,3%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
5	Saya menjaga kode etik guru dalam berinteraksi dengan wali murid.	56	64	0	0	3,46	0,501	Sangat Tinggi
		46,7%	53,3%	0%	0%			
6	Saya mengikuti prosedur sekolah dalam berinteraksi dengan wali murid.	50	70	0	0	3,41	0,495	Sangat Tinggi
		41,7%	58,3%	0%	0%			
7	Saya mengabaikan kode etik guru dalam berinteraksi dengan wali murid.	0	5	61	54	3,40	0,572	Tinggi
		0%	4,2%	50,8%	45%			
Rata-rata Total						3,35	0,539	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa:

- a. Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 64,2%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 30,8% dan Tidak Setuju 5%.
- b. Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 58,3%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 36,7% dan Setuju sebesar 5%.

- c. Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 59,1%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 36,7% dan Tidak Setuju sebesar 4,2%.
- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 66,7%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 30% dan Setuju sebesar 2,5%.
- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 63,4%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 33,3% dan Setuju sebesar 3,3%.
- f. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 58,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 41,7%.
- g. Pada item pernyataan 6, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 50,8%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 45% dan Setuju sebesar 4,2%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total disiplin kerja guru dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan adalah 3,35 yang menunjukkan kategori tinggi.

3) Indikator Tanggungjawab terhadap Tugas

Berdasarkan data yang diperoleh dari 5 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban pada Aspek Disiplin Kerja Guru Indikator Tanggungjawab terhadap Tugas

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya menyusun modul ajar secara mandiri sebelum tahun ajaran dimulai.	26	89	5	0	3,17	0,479	Tinggi
		21,7%	74,1%	4,2%	0%			
2	Saya menyusun modul ajar tepat waktu sebelum tahun ajaran dimulai.	20	100	0	0	3,16	0,374	Tinggi
		16,7%	83,3%	0%	0%			
3	Saya sering terlambat dalam menyerahkan laporan administrasi kelas kepada Kepala sekolah.	0	7	87	26	3,15	0,502	Tinggi
		0%	5,8%	72,5%	21,7%			
4	Saya memastikan perangkat kelas (LCD, AC, spidol, dll) dalam keadaan rapi setelah mengajar.	46	74	0	0	3,38	0,488	Tinggi
		38,3%	61,7%	0%	0%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
5	Saya kurang peduli terhadap kerusakan sarana prasarana sekolah yang saya gunakan saat mengajar.	0	12	55	53	3,34	0,654	Tinggi
		0%	10%	45,8%	44,2%			
Rata-rata Total						3,24	0,515	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 74,1%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 21,7% dan Tidak Setuju 4,2%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 83,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 16,7%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 72,5%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 21,7% dan Setuju sebesar 5,8%.
- Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 61,7%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Setuju sebesar 38,3%.

- e. Pada item pernyataan 5, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 45,8%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 44,2% dan Setuju sebesar 10%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total disiplin kerja guru dengan indikator tanggungjawab terhadap tugas adalah 3,24 yang menunjukkan kategori tinggi.

Secara keseluruhan berdasarkan data jawaban responden dalam disiplin kerja guru terdapat pada diagram berikut:

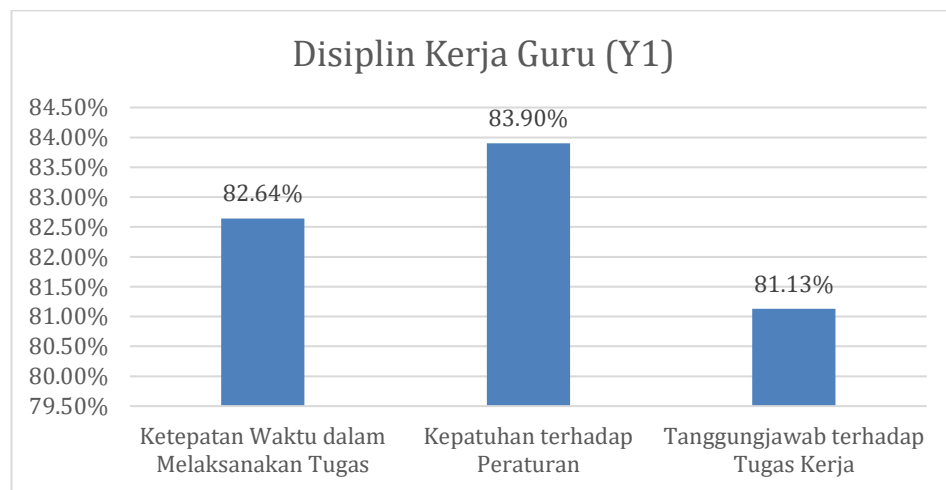


Diagram 4.9 Persentase Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan diagram 4.9 dapat diketahui bahwa dari 120 responden, untuk disiplin kerja guru pada indikator ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sebesar 82,64% dengan kategori sangat baik, indikator kepatuhan terhadap peraturan sebesar 83,90% dengan kategori sangat baik, indikator tanggungjawan

terhadap tugas kerja sebesar 81,13% dengan kategori sangat baik. Adapun skor persentase rata-rata untuk angket disiplin kerja guru adalah 82,71% dengan kategori disiplin kerja guru sangat baik.

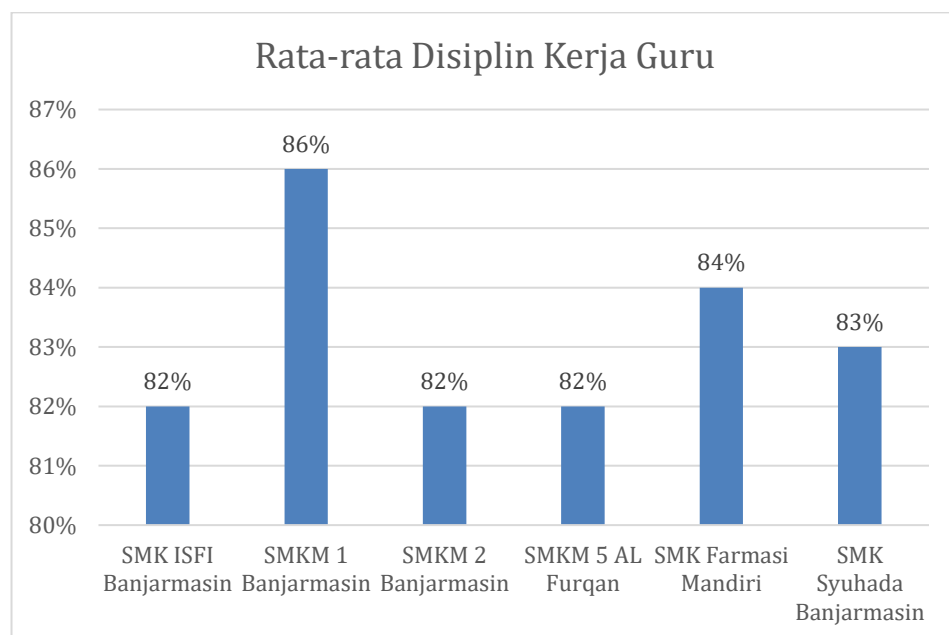


Diagram 4.10 Rata-rata Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan diagram 4.10 dapat diketahui bahwa dari 6 sekolah, untuk disiplin kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 86% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 82% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan farmasi Mandiri sebesar 84% dengan kategori sangat baik, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 83% dengan kategori sangat baik.

c. Kinerja Guru (Y_2)

Data kinerja guru berasal dari angket dengan total 13 item pernyataan. Dalam 13 pernyataan tersebut terbagi menjadi 3 indikator. Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 sampai 4 poin untuk setiap item pernyataan. Tiap tiap indikator kinerja guru dihitung untuk mengetahui rata-rata dari tiap indikator. Adapun deskripsi data yang menyajikan distribusi frekuensi kategori masing-masing indikator untuk mengetahui secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

1) Indikator Perencanaan Pembelajaran

Berdasarkan data yang diperoleh dari 4 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban pada Aspek Kinerja Guru Indikator Perencanaan Pembelajaran

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya menyusun rencana pembelajaran (RPP/Modul Ajar) secara mandiri sesuai kurikulum yang berlaku.	52	64	1	3	3,37	0,636	Tinggi
		43,3%	53,4%	0,8%	2,5%			
2	Saya merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sebelum memulai kegiatan di kelas.	39	81	0	0	3,32	0,47	Tinggi
		32,5%	67,5%	0%	0%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
3	Saya menyesuaikan materi pembelajaran dengan tingkat dan kemampuan peserta didik.	42	78	0	0	3,35	0,479	Tinggi
		35%	65%	0%	0%			
4	Saya menyusun program pembelajaran hanya dengan menyalin perangkat lama tanpa menyesuaikan dengan kemampuan siswa saat ini.	0	13	77	30	3,14	0,584	Tinggi
		0%	10,8%	64,2%	25%			
Rata-rata Total						3,29	0,553	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 53,4%, yang terendah dijawab Tidak Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 43,3% dan Sangat Tidak Setuju 2,5%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 67,5%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 32,5%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 65%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 35%.

- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 64,2%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 25% dan Setuju sebesar 10,8%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total kinerja guru dengan indikator perencanaan pembelajaran adalah 3,29 yang menunjukkan kategori tinggi.

2) Indikator Pelaksanaan Pembelajaran

Berdasarkan data yang diperoleh dari 5 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban pada Aspek Kinerja Guru Indikator Pelaksanaan Pembelajaran

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya menggunakan berbagai media belajar (digital maupun fisik) untuk membantu siswa memahami materi pelajaran dengan lebih baik.	40	80	0	0	3,33	0,473	Tinggi
		33,3%	66,7%	0%	0%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
2	Saya cenderung menggunakan metode ceramah satu arah dalam mengajar.	3	12	85	20	3,01	0,608	Tinggi
		2,5%	10%	70,8%	16,7%			
3	Saya jarang melibatkan media pendukung yang bervariasi dalam mengajar.	3	11	80	26	3,07	0,637	Tinggi
		2,5%	9,2%	66,7%	21,6%			
4	Saya menerapkan strategi pembelajaran yang aktif untuk menjaga antusiasme siswa di dalam kelas.	38	73	6	3	3,21	0,651	Tinggi
		31,7%	60,8%	5%	2,5%			
5	Saya kesulitan mengelola kelas ketika siswa mulai tidak fokus saat pembelajaran.	0	11	82	27	3,13	0,549	Tinggi
		0%	9,2%	68,3%	22,5%			
Rata-rata Total						3,15	0,596	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa:

- a. Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 66,7%, yang terendah dijawab Sangat

Tidak Setuju dan Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 33,3%.

- b. Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 70,8%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 2,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 16,7% dan Setuju sebesar 10%.
- c. Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 66,7%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 2,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 21,6% dan Setuju sebesar 9,2%.
- d. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 60,8%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 2,5%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 31,7% dan Tidak Setuju sebesar 5%.
- e. Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 68,3%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 22,5% dan Setuju sebesar 9,2%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total kinerja guru dengan indikator pelaksanaan pembelajaran adalah 3,15 yang menunjukkan kategori tinggi.

3) Indikator Evaluasi Pembelajaran

Berdasarkan data yang diperoleh dari 4 item pernyataan, distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban pada Aspek Kinerja Guru Indikator Evaluasi Pembelajaran

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
1	Saya menyusun alat evaluasi (soal) yang bervariasi untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran secara akurat.	33	82	4	1	3,22	0,542	Tinggi
		27,5%	68,3%	3,4%	0,8%			
2	Saya jarang melakukan pengolahan data hasil evaluasi untuk memetakan kelemahan siswa dalam memahami materi.	0	7	89	24	3,14	0,59	Tinggi
		0%	5,8%	74,2%	20%			
3	Saya menggunakan hasil penilaian belajar sebagai bahan refleksi untuk memperbaiki cara mengajar saya pada pertemuan berikutnya.	46	69	5	0	3,34	0,558	Tinggi
		38,3%	57,5%	4,2%	0%			

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Stdev	Kategori
4	Saya menganggap evaluasi hanya sebagai pemenuhan nilai administrasi (rapor) tanpa tindak lanjut untuk perbaikan pembelajaran.	5	6	75	34	3,15	0,694	Tinggi
		4,2%	5%	62,5%	28,3%			
Rata-rata Total						3,21	0,58	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa:

- Pada item pernyataan 1, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 68,3%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0,8%, dan di antaranya dijawab Sangat Setuju sebesar 27,5% dan Tidak Setuju sebesar 4,3%.
- Pada item pernyataan 2, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 74,2%, yang terendah dijawab Sangat Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 20% dan Setuju sebesar 5,8%.
- Pada item pernyataan 3, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Setuju sebesar 57,5%, yang terendah dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 0%, dan di antaranya dijawab Setuju sebesar 38,3% dan Tidak Setuju sebesar 4,2%.
- Pada item pernyataan 4, dimana frekuensi tertinggi yang dijawab oleh responden yaitu Tidak Setuju sebesar 62,5%, yang terendah dijawab

Sangat Setuju sebesar 4,2%, dan di antaranya dijawab Sangat Tidak Setuju sebesar 28,3% dan Setuju sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka secara keseluruhan rata-rata total kinerja guru dengan indikator evaluasi pembelajaran adalah 3,21 yang menunjukkan kategori tinggi.

Secara keseluruhan berdasarkan data jawaban responden dalam kinerja guru terdapat pada diagram berikut:

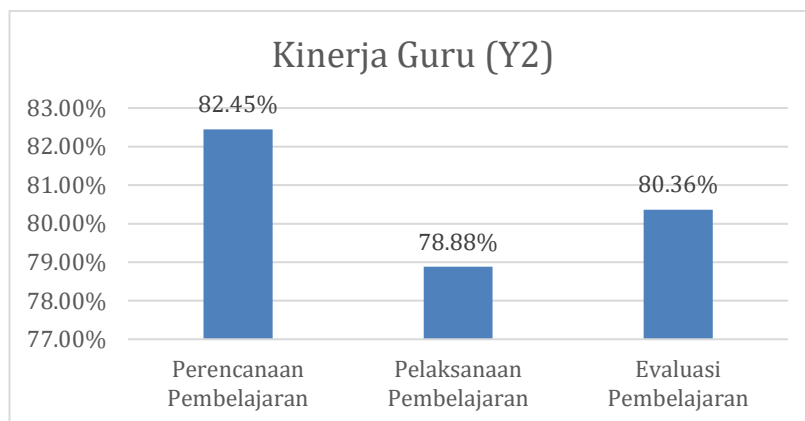


Diagram 4.11 Persentase Kinerja Guru

Berdasarkan diagram 4.11 dapat diketahui bahwa dari 120 responden, untuk kinerja guru pada indikator perencanaan pembelajaran sebesar 82,45% dengan kategori sangat baik, indikator pelaksanaan pembelajaran sebesar 78,88% dengan kategori baik, indikator evaluasi pembelajaran sebesar 80,36% dengan kategori sangat baik. Adapun skor persentase rata-rata untuk angket kinerja guru adalah 80,43% dengan kategori kinerja guru sangat baik.

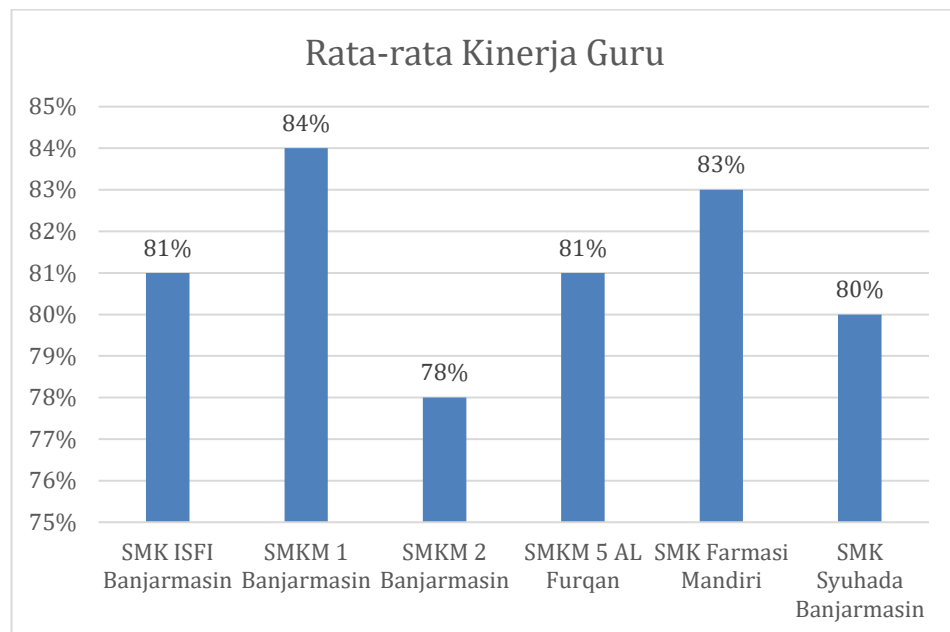


Diagram 4.12 Rata-rata Kinerja Guru

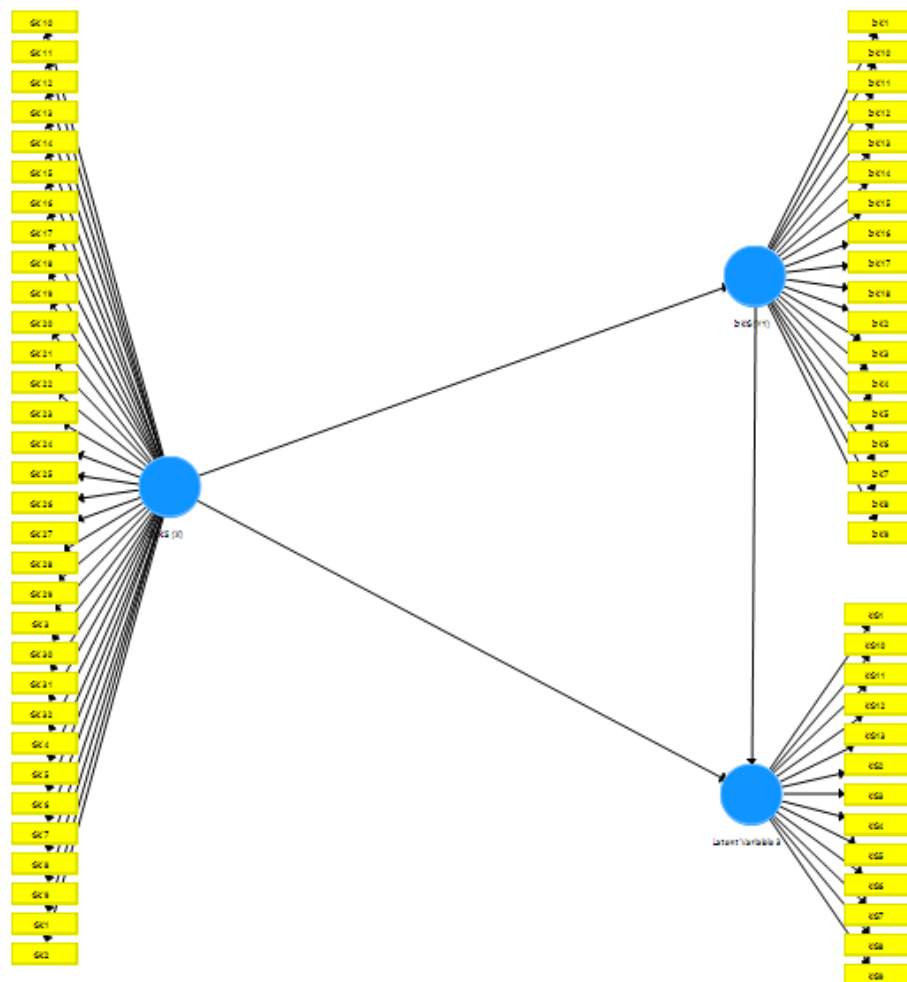
Berdasarkan diagram 4.12 dapat diketahui bahwa dari 6 sekolah, untuk kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin sebesar 81% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Banjarmasin sebesar 84% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Banjarmasin sebesar 78% dengan kategori baik, Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin sebesar 81% dengan kategori sangat baik, Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Mandiri sebesar 83% dengan kategori sangat baik, dan Sekolah Menengah Kejuruan Syuhada Banjarmasin sebesar 80% dengan kategori sangat baik.

3. Hasil Analisis Data

a. Spesifikasi Model

Ketika mengembangkan model jalur, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur merupakan variabel independen,

sedangkan variabel di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam SmartPLS, variabel independen disebut sebagai variabel eksogen, sementara variabel dependen disebut variabel *endogen*.¹⁵⁵ Hubungan antara ketiga variabel ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori atau hasil penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini, kemudian direpresentasikan dalam struktur model yang ditampilkan pada gambar berikut



Gambar 4.1 Spesifikasi Model

¹⁵⁵ Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*, ... 8.

b. Evaluasi *Outer/Measurement Model*

Ketika model dibuat, variabel ditampilkan dalam bentuk elips, sedangkan indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Elips yang mewakili setiap variabel berada di tengah, dengan indikator-indikator masing-masing variabel mengelilinginya. Bagian luar ini disebut outer model atau model pengukuran.¹⁴³

Pengukuran *outer model* dilakukan dalam tiga tahap: 1) validitas konvergen (*convergent validity*), 2) validitas diskriminan (*discriminant validity*), 3) *Cronbach's Alpha*. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) Convergent Validity

Validitas konvergen diperlukan untuk menilai sejauh mana item indikator mempengaruhi konstruk yang dibentuknya.¹⁴⁴ Salah satu pandangan menyatakan bahwa validitas konvergen dapat dievaluasi menggunakan nilai *outer loading*, di mana indikator dianggap memenuhi kriteria baik jika nilai *outer loading* > 0,70. Ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.¹⁴⁵ Berikut adalah tabel hasil *outer loading*:

¹⁴³ G. David Garson, "News And Notes," *Social Science Computer Review* 21, no. 3 (Agustus 2003): 21, <https://doi.org/10.1177/0894439303253988>.

¹⁴⁴ Mustafa Emre Civelek, *Essentials Of Structural Equation Modeling* (Lincoln, Nebraska: Zea Books, 2018), 32.

¹⁴⁵ Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*,... 77.

Tabel 4.18 Uji *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	GK1	0,713
	GK2	0,883
	GK3	0,664
	GK4	0,801
	GK5	0,760
	GK6	0,842
	GK7	0,659
	GK8	0,712
	GK9	0,606
	GK10	0,677
	GK11	0,712
	GK12	0,820
	GK13	0,667
	GK14	0,680
	GK15	0,714
	GK16	0,861
	GK17	0,787
	GK18	0,782
	GK19	0,787
	GK20	0,854
	GK21	0,714
	GK22	0,923
	GK23	0,741
	GK24	0,787
	GK25	0,514
	GK26	0,640
	GK27	0,232
	GK28	0,744
	GK29	0,681
	GK30	0,253
	GK31	0,577
	GK32	0,790
Disiplin Kerja Guru (Y_1)	DK1	0,551
	DK2	0,514
	DK3	0,640
	DK4	0,615
	DK5	0,447
	DK6	0,530
	DK7	0,598
	DK8	0,753
	DK9	0,811
	DK10	0,804
	DK11	0,813

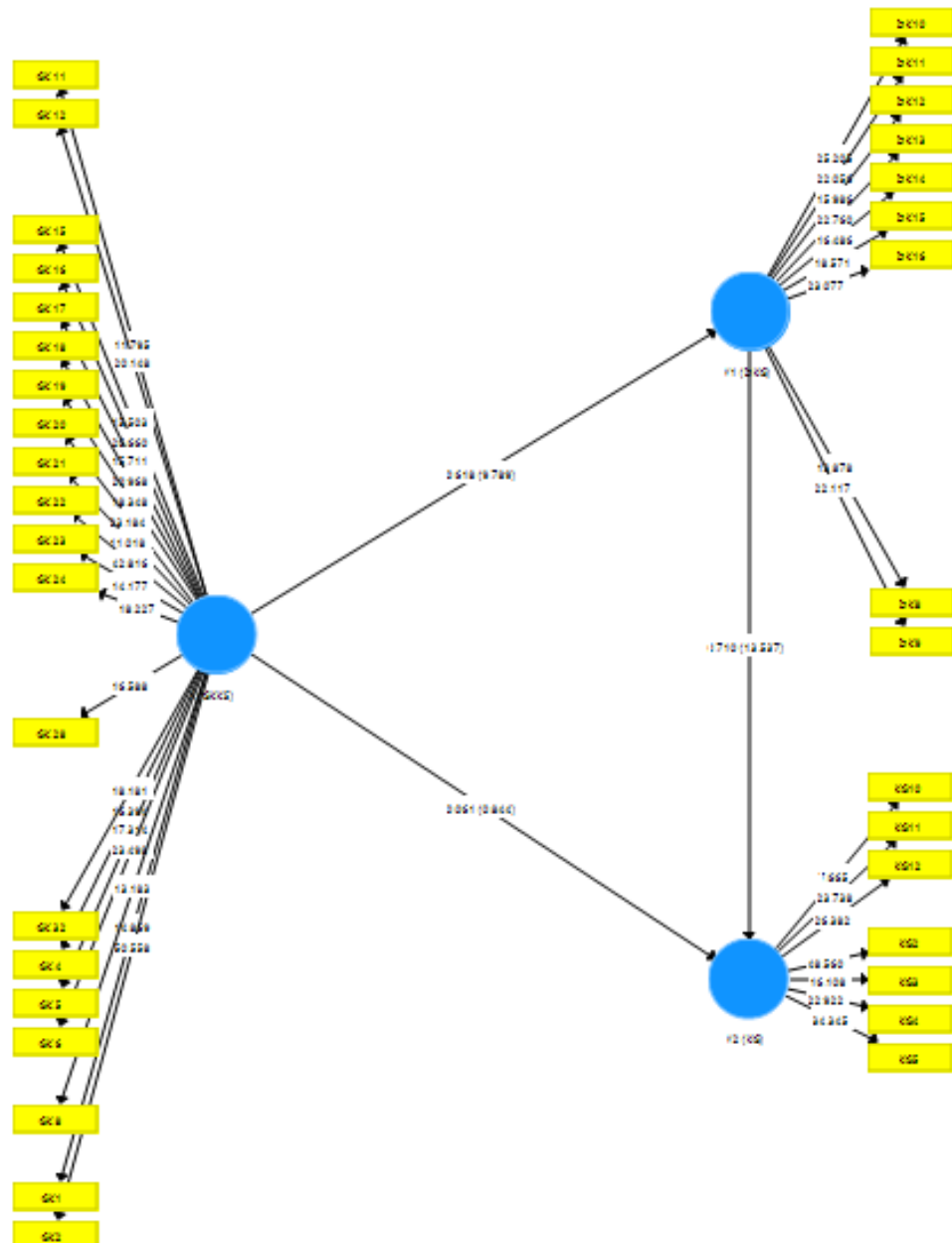
Variabel	Indikator	Outer Loading
	DK12	0,758
	DK13	0,779
	DK14	0,713
	DK15	0,750
	DK16	0,770
	DK17	0,623
	DK18	0,559
	KG1	0,570
Kinerja Guru (Y_2)	KG2	0,909
	KG3	0,742
	KG4	0,829
	KG5	0,893
	KG6	0,477
	KG7	0,579
	KG8	0,665
	KG9	0,621
	KG10	0,761
	KG11	0,813
	KG12	0,829
	KG13	0,466

Tabel di atas menunjukkan nilai *outer loading* dari setiap indikator yang bervariasi, bahkan beberapa memiliki nilai $< 0,70$. Ini adalah masalah umum dalam penelitian, di mana beberapa ahli menyarankan untuk menghilangkan indikator yang memiliki nilai $< 0,70$.¹⁴⁶ Namun, Hair dkk. berpendapat bahwa indikator dengan nilai loading antara 0,40 dan 0,70 dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi hanya jika ini meningkatkan validitas konvergen.¹⁴⁷ Dengan mengikuti saran ini,

¹⁴⁶ Agus Purwanto Dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Analysis For Social And Management Research : A Literature Review," *Journal Of Industrial Engineering & Management Research* 2, no. 4 (4 Juli 2021): 119, <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V2i4.168>.

¹⁴⁷ Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Using R*,... 77.

peneliti akan menghapus indikator yang memiliki nilai $< 0,70$, yang hasilnya ditampilkan pada tabel di bawah.



Gambar 4.2 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Tabel 4.19 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	GK1	0,713
	GK2	0,883
	GK4	0,801
	GK5	0,760
	GK6	0,842
	GK8	0,712
	GK11	0,712
	GK12	0,820
	GK15	0,714
	GK16	0,861
	GK17	0,787
	GK18	0,782
	GK19	0,787
	GK20	0,854
	GK21	0,714
	GK22	0,923
	GK23	0,741
	GK24	0,787
	GK28	0,744
	GK32	0,790
Disiplin Kerja Guru (Y_1)	DK8	0,753
	DK9	0,811
	DK10	0,804
	DK11	0,813
	DK12	0,758
	DK13	0,779
	DK14	0,713
	DK15	0,750
	DK16	0,770
Kinerja Guru (Y_2)	KG2	0,909
	KG3	0,742
	KG4	0,829
	KG5	0,893
	KG10	0,761
	KG11	0,813
	KG12	0,829

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Item variabel GK yang dieliminasi berjumlah 12 item, yaitu: GK3, GK7, GK9, GK10, GK13, GK14, GK25, GK26, GK27, GK29, GK30, GK31.
- b) Item variabel DK yang dieliminasi berjumlah 9 item, yaitu: DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, DK6, DK7, DK17, DK18.
- c) Item variabel KG yang dieliminasi berjumlah 6 item, yaitu: KG1, KG6, KG7, KG8, KG9, KG13.
- d) Hanya item yang memenuhi syarat pada ketiga variabel yang akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu model pengukuran atau item indikator berbeda dari indikator lainnya. Suatu indikator dianggap memenuhi syarat jika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berikut ini disajikan tabel yang memuat nilai *cross loadings* untuk setiap indikator.

Tabel 4.20 Uji *Cross Loadings*

Item	Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)	Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)	Variabel Y2 (Kinerja Guru)
GK1	0,713	0,457	0,293
GK2	0,883	0,571	0,422
GK4	0,801	0,571	0,415
GK5	0,760	0,570	0,455
GK6	0,842	0,635	0,425
GK8	0,712	0,328	0,339

Item	Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)	Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)	Variabel Y2 (Kinerja Guru)
GK11	0,712	0,375	0,396
GK12	0,820	0,447	0,418
GK15	0,714	0,470	0,381
GK16	0,861	0,534	0,405
GK17	0,787	0,597	0,428
GK18	0,782	0,587	0,278
GK19	0,787	0,592	0,520
GK20	0,854	0,546	0,423
GK21	0,714	0,404	0,581
GK22	0,923	0,541	0,472
GK23	0,741	0,458	0,295
GK24	0,787	0,428	0,157
GK28	0,744	0,312	0,314
GK32	0,790	0,399	0,384
DK8	0,513	0,753	0,353
DK9	0,421	0,811	0,483
DK10	0,356	0,804	0,536
DK11	0,504	0,813	0,562
DK12	0,604	0,758	0,572
DK13	0,586	0,779	0,519
DK14	0,241	0,713	0,603
DK15	0,515	0,750	0,731
DK16	0,475	0,770	0,708
KG2	0,484	0,642	0,909
KG3	0,471	0,703	0,742
KG4	0,449	0,515	0,829
KG5	0,430	0,600	0,893
KG10	0,270	0,600	0,761
KG11	0,365	0,580	0,813
KG12	0,395	0,552	0,829

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada variabel yang diukur memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam

penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

Menurut Jorg Henseler dan koleganya, cara lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Metode ini telah digunakan selama lebih dari 30 tahun dan membandingkan setiap nilai konstruk dengan konstruk lainnya secara diagonal.¹⁴⁸

Tabel 4.21 Uji *Fornell-Larcker Criterion*

	X (GKKS)	Y1 (DKG)	Y2 (KG)
X (GKKS)	0,789		
Y1 (DKG)	0,637	0,773	
Y2 (KG)	0,507	0,725	0,827

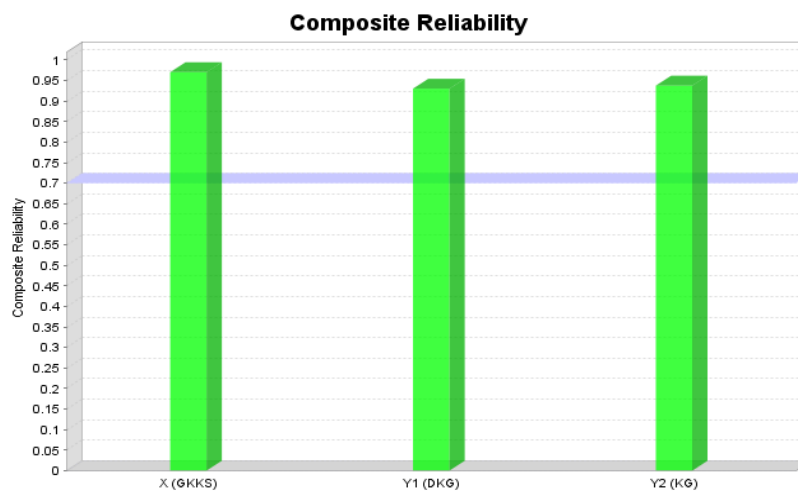
Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diidentifikasi melalui nilai *composite reliability*. *Composite reliability* menunjukkan konsistensi dari konstruk dan keandalannya dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai batas $> 0,6$.¹⁴⁹ Berikut ini ditampilkan tabel yang memuat nilai *composite reliability*.

Tabel 4.22 Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)	0,970
Y1 (Disiplin Kerja Guru)	0,930
Y2 (Kinerja Guru)	0,938

¹⁴⁸ Jörg Henseler, Christian M. Ringle, Dan Marko Sarstedt, "A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling," *Journal Of The Academy Of Marketing Science* 43, no. 1 (Januari 2015): 115–35, <https://doi.org/10.1007/S11747-014-0403-8>.

¹⁴⁹ Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*,... 77.



Gambar 4.3 Uji *Composite Reliability*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas nilai *composite reliability* variabel, yaitu sebagai berikut:

- a) X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,970 > 0,6$.
- b) Y1 (Disiplin Kerja Guru) memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,930 > 0,6$.
- c) Y2 (Kinerja Guru) memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,938 > 0,6$.

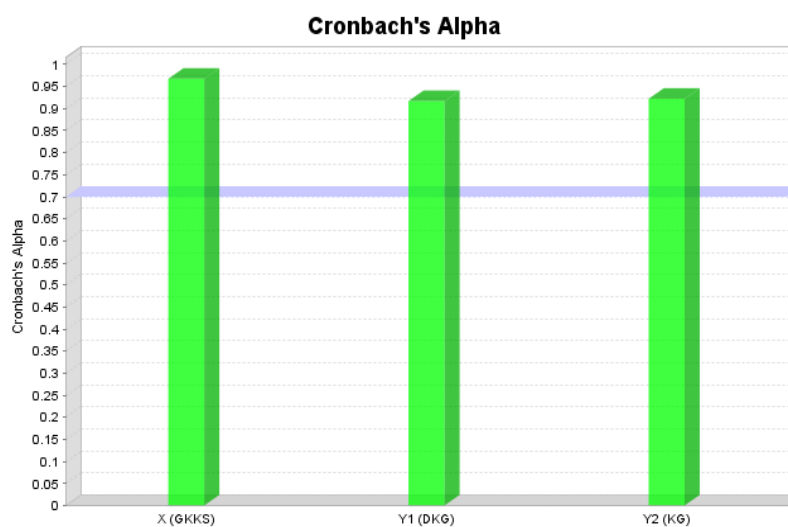
Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Selanjutnya, Gambar 4.23 menampilkan diagram batang. Terlihat bahwa batang untuk variabel X dan variabel Y melampaui garis horizontal berwarna biru, yang menunjukkan nilai batas ($> 0,6$). Selain itu, warna hijau pada diagram menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi persyaratan.

3) Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$.¹⁵⁰ Berikut ini disajikan tabel nilai dan grafik *cronbach's alpha*.

Tabel 4.23 Uji Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)	0,968
Y1 (Disiplin Kerja Guru)	0,917
Y2 (Kinerja Guru)	0,922



Gambar 4.4 Uji Cronbach's Alpha

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas nilai *cronbach's alpha* variabel, yaitu sebagai berikut:

¹⁵⁰ Mustafa Emre Civelek, *Essentials Of Structural Equation Modeling* (Lincoln, Nebraska: Zea Books, 2018), 42.

- a) X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,968 > 0,7$.
- b) Y1 (Disiplin Kerja Guru) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,917 > 0,7$.
- c) Y2 (Kinerja Guru) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,922 > 0,7$.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

c. Evaluasi *Inner Model*

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut *outer model*, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan *inner model* atau struktur model.¹⁵¹ Dalam analisis *inner model*, peneliti melakukan tiga tahap pengujian, yaitu: 1) uji *path coefficient*, 2) evaluasi uji *R-Square* (R^2), 3) uji *goodness of fit*, dan 4) uji hipotesis.

1) Uji *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *path coefficient* biasanya berkisar antara -1 hingga +1; nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan

¹⁵¹ G. David Garson, "News And Notes," *Social Science Computer Review* 21, no. 3 (Agustus 2003): 21, <https://doi.org/10.1177/0894439303253988>.

negatif yang kuat, sedangkan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.¹⁵²

Berikut ditampilkan tabel *path coefficient*/koefisien jalur:

Tabel 4.24 Uji *Path Coefficient*

	Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)	Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)	Variabel Y2 (Kinerja Guru)
X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)		0,618	0,061
Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)			0,710

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat diketahui bahwa:

- Nilai *path coefficient* X sebesar 0,618 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y1.
- Nilai *path coefficient* sebesar 0,061 yang mana nilai tersebut mendekati angka -1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang lemah terhadap Y2.
- Nilai *path coefficient* sebesar 0,710 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel Y1 memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y2.

¹⁵² Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*,... 77.

2) Uji *R-Square* (R²)

Kekuatan prediktif dari model dapat diukur dengan menggunakan *R-Square* (R²). Nilai R² menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² sebesar 0,67 dianggap kuat, 0,33 dianggap moderat, dan 0,19 dianggap lemah.¹⁵³

Berikut ditampilkan tabel *R-Square* (R²):

Tabel 4.25 Uji *R-Square* (R²)

	R-Square (R ²)	R Square Adjusted
Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)	0,381	0,376
Variabel Y2 (Kinerja Guru)	0,561	0,553

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat diketahui bahwa:

- a) Variabel Y1 memiliki nilai *R-Square* (R²) sebesar 0,381, yang menunjukkan bahwa 38,1% variasi atau perubahan dalam Disiplin Kerja Guru di SMK swasta Kota Banjarmasin dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sementara itu, nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,376, yang berarti X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi bersih sebesar 37,6% dalam menjelaskan variansi Y1 Disiplin Kerja Guru di SMK swasta Kota Banjarmasin. Sedangkan, 62,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat

¹⁵³ Joseph F. Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*,... 118.

sebelumnya, nilai 0,381 mendekati 0,33 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang moderat.

- b) Variabel Y2 memiliki nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,561, yang menunjukkan bahwa 56,1% variasi atau perubahan dalam Kinerja Guru di SMK swasta Kota Banjarmasin dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sementara itu, nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,553, yang berarti X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi bersih sebesar 55,3% dalam menjelaskan variansi Y2 Kinerja Guru di SMK swasta Kota Banjarmasin. Sedangkan, 46,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat sebelumnya, nilai 0,561 mendekati 0,67 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat.

3) Uji *Goodness of Fit*

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, serta menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah sebagai berikut: nilai 0,10 menunjukkan GoF kecil (*small*), nilai 0,25 menunjukkan GoF sedang (*medium*), dan nilai 0,36 menunjukkan GoF besar (*large*).¹⁵⁴ Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat dari rata-rata nilai *average communality index* dan *average R-squares*. Beberapa

¹⁵⁴ Agus Purwanto Dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Analysis For Social And Management Research : A Literature Review," *Journal Of Industrial Engineering & Management Research* 2, No. 4 (4 Juli 2021): 119, <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V2i4.168>.

pendapat menyatakan bahwa nilai *average communality index* sama dengan nilai *average variance extracted* (AVE). Berikut ini ditampilkan tabel dan perhitungan untuk mendapatkan nilai GoF.

Tabel 4.26 Uji *R-Square* dan AVE

Variabel	R-Square (R2)	AVE
Variabel Y1 (Disiplin Kerja Guru)	0,381	0,600
Variabel Y2 (Kinerja Guru)	0,561	0,685

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,600 \times 0,381} \\
 &= \sqrt{0,2286} \\
 &= 0,48
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,685 \times 0,561} \\
 &= \sqrt{0,384725} \\
 &= 0,62
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.26 dan hasil perhitungan dengan rumus di atas, nilai GoF Y1 sebesar 0.48 dan Y2 sebesar 0,62. Mengacu pada kriteria yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk dalam kategori GoF besar.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan mengevaluasi nilai *T-Statistic* dan *P-Values*. Dalam SmartPLS, nilai signifikansi dihitung menggunakan metode *bootstrapping*. Metode ini juga dapat menampilkan nilai *outer weights*, *outer loadings*, dan *path coefficient*

signifikan dengan memperkirakan *standar error*. Evaluasi nilai *T-Statistic* dilakukan dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dengan *T* tabel, yaitu 1,979 (lihat Lampiran 29). Jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari *T* tabel, maka terdapat pengaruh antar variabel. Selanjutnya, evaluasi *P-Values* digunakan untuk melihat apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak. *P-Values* dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (tingkat signifikansi 5%), jika *P-Values* lebih kecil dari nilai tersebut ($< 0,05$), maka terdapat pengaruh yang signifikan.¹⁵⁵ Hasil pengolahan data menggunakan *bootstrapping* ditampilkan dalam tabel di bawah ini yang menunjukkan nilai *mean*, standar deviasi (STDEV), *T-Values*, dan *P-Values*.

a) Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.27 Uji *Mean*, Standar Deviasi (STDEV), *T-Statistic*, dan *P-Values*
Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah → Y1 (Disiplin Kerja Guru)	0,618	0,632	0,063	9,789	0,000
X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah → Y2 (Kinerja Guru)	0,061	0,054	0,072	0,844	0,399
Y1 (Disiplin Kerja Guru) → Y2 (Kinerja Guru)	0,710	0,717	0,052	13,537	0,000

¹⁵⁵ Duryadi, "Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls," Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 4 April 2021, 128.

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 Disiplin Kerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* sebesar 0,618, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif disiplin kerja guru. Tingkat signifikansi ini didukung oleh nilai *T-Statistic* sebesar $9,789 > 1,979$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru.
- b. Variabel X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Y2 Kinerja Guru menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Meskipun nilai *Original Sample* bernilai positif sebesar 0,061, nilai *T-Statistic* yang diperoleh hanya sebesar $0,884 < 1,979$ dengan nilai *P-Values* sebesar $0,399 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial.
- c. Variabel Y1 Disiplin Kerja Guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y2 Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* sebesar 0,710, yang berarti bahwa Disiplin Kerja Guru memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Tingkat signifikansi ini didukung oleh nilai *T-Statistic* sebesar $13,537 > 1,979$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa peningkatan

kedisiplinan kerja guru secara langsung berkontribusi dalam menaikkan kinerja guru di sekolah.

b) Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect/Mediasi*)

Tabel 4.28 Uji *Mean*, Standar Deviasi (STDEV), *T-Statistic*, dan *P-Values*
Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect/Mediasi*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah → Y1 (Disiplin Kerja Guru) → Y2 (Kinerja Guru)	0,438	0,453	0,060	7,266	0,000

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, hasil uji jalur mediasi (pengaruh tidak langsung) antara X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Y2 Kinerja Guru melalui Y1 Disiplin Kerja Guru. Hasil analisis menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,438 dengan nilai *T-Statistic* sebesar $7,266 > 1,979$ dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Y2 Disiplin Kerja Guru berperan secara signifikan sebagai mediasi.

c) Analisis Pengaruh Total (*Total Effects*)

Tabel 4.29 Uji *Mean*, Standar Deviasi (STDEV), *T-Statistic*, dan *P-Values*
Pengaruh Total (*Total Effects*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah → Y2 (Kinerja Guru)	0,499	0,507	0,076	6,534	0,000

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, pengaruh total X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Y2 Kinerja Guru adalah sebesar 0,499 dengan arah positif. Hubungan total ini terbukti signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 6,534 > 1,979 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05. Meskipun sebelumnya pengaruh langsung X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Y2 Kinerja Guru tidak signifikan, namun ketika diakumulasikan dengan pengaruh tidak langsung melalui mediasi Y1 Disiplin Kerja Guru, variabel X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara total memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel 4.30 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	T Statistics	P Values	Hasil
H _{a1} : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	9,789	0,000	Diterima
H ₀₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	9,789	0,000	Ditolak
H _{a2} : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	0,844	0,399	Ditolak
H ₀₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	0,844	0,399	Diterima

Hipotesis	T Statistics	P Values	Hasil
H _{a3} : Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	13,537	0,000	Diterima
H ₀₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	13,537	0,000	Ditolak
H _{a4} : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	7,266	0,000	Diterima
H ₀₄ : Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	7,266	0,000	Ditolak
Hipotesis	<i>R-Square</i> (R ²)	<i>R Square</i> <i>Adjusted</i>	Hasil
H _{a5} : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	0,381 (Y1) 0,561 (Y2)	0,376 (Y1) 0,553 (Y2)	Diterima
H ₀₅ : Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.	0,381 (Y1) 0,561 (Y2)	0,376 (Y1) 0,553 (Y2)	Ditolak

C. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka kajian ilmiah yakni untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dan kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Banjarmasin.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) serta dua variabel terikat yaitu disiplin kerja guru (Y1) dan kinerja guru (Y2). Data ketiga variabel didapat dengan menyebar angket pada 120 responden.

Dalam pengujian pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat tiga jalur hubungan antarvariabel yang memiliki pengaruh signifikan, sementara terdapat satu jalur hubungan langsung yang ditemukan tidak signifikan. Adapun pembahasan penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan swasta di Kota Banjarmasin. Hal ini bisa dilihat dari nilai *T-Statistic* $9,789 > T\text{-tabel } 1.979$ dan *P Value* $0.000 < 0.05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara X dan Y1 sangat signifikan pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Banjarmasin. Secara teoretis, hal ini memperkuat Teori Kepemimpinan Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*) yang menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan perilakunya untuk melengkapi kekurangan bawahan dan memberikan instruksi yang jelas agar jalur menuju tujuan organisasi menjadi transparan.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Robert J. House dan T. R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership," *Journal of Contemporary Business* (2013): 81–97.

Hasil pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan fondasi teoretis kepemimpinan Islam yang tertuang dalam Surah An-Nisa ayat 59, yang menegaskan kewajiban mematuhi ulil amri (pemimpin) selama perintah tersebut membawa kemaslahatan. Secara empiris, tingginya persepsi guru terhadap indikator kepemimpinan direktif (84,09%) dan suportif (84,22%) dari kepala sekolah terbukti menjadi stimulan utama dalam menggerakkan kepatuhan waktu dan tanggung jawab kerja guru di sekolah. Dalam perspektif Islam, seorang pemimpin laksana imam yang mengarahkan dan menumpu nilai-nilai keteladanan. Ketegasan kepala sekolah dalam memberikan instruksi yang jelas serta kepekaan emosional yang ditunjukkan dalam membantu kendala guru, merefleksikan perwujudan sifat shiddiq dan tabligh. Pola interaksi kepemimpinan yang efektif dan penuh keteladanan ini secara teologis menumbuhkan kesadaran personal (*self-imposed discipline*) bagi para guru untuk mengikatkan diri pada tata tertib kerja, bukan karena paksaan eksternal, melainkan didasarkan pada komitmen moral keagamaan untuk menaati sistem organisasi pendidikan yang adil. Antonio menegaskan bahwa kepemimpinan visioner yang efektif senantiasa bertumpu pada kekuatan personal *leadership* yang bersumber dari sifat shiddiq (integritas) dan amanah (kredibilitas).¹⁵⁷ Ketika kepala sekolah di SMK Swasta Kota Banjarmasin mampu menunjukkan pemenuhan tugas yang konsisten dan keteladanan tindakan, hal tersebut bertindak sebagai *role model* yang diadopsi oleh para guru.

Kekuatan pengaruh ini terlihat dari dimensi kepemimpinan direktif dan suportif yang mencatatkan skor tertinggi (3,36). Hal ini menunjukkan bahwa kepala

¹⁵⁷ Muhammad Syafii Antonio, (2007), *Muhammad SAW: The Super Leader*,..., 201-209.

sekolah di SMK Swasta di Kota Banjarmasin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga memberikan dukungan emosional dan teknis yang membuat guru merasa dihargai. Keadaan ini memicu munculnya disiplin preventif, di mana guru menaati aturan bukan karena takut akan sanksi, melainkan karena rasa hormat (*respect*) terhadap pemimpin yang suportif. Temuan empiris ini didukung secara kuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Isnaini (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai faktor determinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan disiplin kerja guru.¹⁵⁸

Lebih lanjut, keterkaitan antara gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (skor 3,21) dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan (rata-rata 3,35) menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah menetapkan standar tinggi, guru cenderung menyelaraskan perilaku mereka dengan standar tersebut. Menurut Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*), kualitas hubungan yang tinggi antara kepala sekolah dan guru akan mendorong guru untuk memberikan kontribusi ekstra, termasuk dalam hal kedisiplinan waktu dan administratif.¹⁵⁹ Dalam konteks sekolah kejuruan, sinkronisasi ini menjadi sangat krusial mengingat beban kerja guru SMK swasta mencakup aspek teoretis sekaligus penanganan praktik lapangan. Pengaruh parsial kepemimpinan kepala sekolah yang signifikan terhadap kedisiplinan guru ini juga sejalan dengan studi dari Sahadi,

¹⁵⁸ Sri Isnaini, "Analisis Faktor-faktor Determinan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo" (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2024).

¹⁵⁹ Sugeng Handoko, "Analisis Faktor Komitmen dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Swasta," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (April 2020): 45-49.

Yasir Arafat, dan Tri Widayatsih (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi kuat baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan kedisiplinan guru di lingkungan sekolah.¹⁶⁰

SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, dan SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin, kepemimpinan kepala sekolah sangat diperkuat oleh kultur keagamaan dan motto/visi persyarikatan. Di SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin dan SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin, gaya kepemimpinan direktif lebih menonjol (masing-masing 84% dan 82%), di mana kepala sekolah menekankan instruksi yang jelas serta kepatuhan terhadap aturan institusi dan norma-norma kedisiplinan berlandaskan nilai Islam. Sementara di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, kepemimpinan suportif (87%) menjadi pendorong utama disiplin kerja melalui bimbingan dan pendekatan rohani. Sedangkan, SMK ISFI Banjarmasin, SMK Farmasi Mandiri, dan SMK Syuhada Banjarmasin, pembentukan disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kebutuhan profesionalisme industri dan standar operasional prosedur (SOP). Kepala SMK Farmasi Mandiri dan SMK ISFI Banjarmasin mengandalkan gaya kepemimpinan suportif (89% dan 84%) yang memfasilitasi kebutuhan guru dan membangun komunikasi terbuka, sehingga menghasilkan rata-rata disiplin kerja yang sangat baik (84% dan 82%). Di sisi lain, SMK Syuhada Banjarmasin yang berfokus pada keahlian teknik lebih dominan dengan gaya direktif (83%) dalam menegakkan ketepatan waktu dan kepatuhan aturan teknis.

¹⁶⁰ Sahadi, Yasir Arafat, dan Tri Widayatsih, "The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Work Discipline," *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (Juni 2021): 379, <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.131>.

Sekolah Menengah Kejuruan berbasis Islam maupun Umum, kepala sekolah sama-sama berhasil mendorong disiplin kerja guru (82%-86%). Perbedaannya terletak pada landasan pendorongnya, yaitu SMK berbasis Islam memanfaatkan kombinasi nilai religiusitas-kaderisasi dengan kepemimpinan direktif/suportif, sedangkan SMK berbasis Umum berlandaskan pada tuntutan profesionalisme kerja dan regulasi kefarmasian/teknik.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Hasil pengujian statistik menunjukkan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru tidak signifikan, dengan nilai *Original Sample* hanya sebesar 0,061, *T-Statistic* sebesar 0,844 ($< 1,979$), dan *P-Values* 0,399 ($> 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2 ditolak), yang berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru secara parsial di SMK Swasta Kota Banjarmasin.

Ketidaksignifikanan pengaruh langsung ini didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu dari Sukrisna Andrianto, Dedi Komardi, dan Priyono yang juga menemukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.¹⁶¹ Hal ini dikarenakan aspek kinerja guru yang diukur dalam penelitian ini mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang sangat teknis (skor rata-rata 82,45% dan 82,34%). Bidang ini merupakan ranah otonomi dan kompetensi pedagogik profesional individu guru di dalam kelas,

¹⁶¹ Sukrisna Andrianto, Dedi Komardi, dan Priyono, "Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru," *Journal of Applied Business and Technology* (2023).

sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah seringkali bersifat netral terhadap produktivitas teknis mengajar secara langsung jika tidak menyentuh motivasi dan kepatuhan harian mereka. Hal ini mendukung temuan Deddy Mulyadi bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berfungsi sebagai penyedia sarana (*enabling factor*) daripada penggerak langsung kinerja teknis mengajar.¹⁶²

Namun demikian, hasil pengujian ini perbedaan dengan temuan beberapa peneliti lain. Sebagai perbandingan, Firman Edi, Sudadio, Isti Rusdiyani, dan Suryadi menemukan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁶³ Selaras dengan itu, investigasi empiris oleh Khalida Parveen, dkk.¹⁶⁴ serta penelitian Cory Claudia juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁶⁵ Perbedaan hasil (*research gap*) ini menegaskan karakteristik unik dari SMK Swasta di Kota Banjarmasin, di mana gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat langsung mengintervensi mutu

¹⁶² Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan dalam Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2021), 174-176.

¹⁶³ Firman Edi, Sudadio, Isti Rusdiyani, dan Suryadi, "The Impact of School Principal Leadership, Academic Supervision, and Achievement Motivation on Teacher Performance," *International Journal of Recent Educational Research* 5, no. 3 (2024): 585–598, <https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i3.589>.

¹⁶⁴ Khalida Parveen, Tribhuwan Kumar, Phuc Quang Bao Tran, dan Akhter Habis Shah, "Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance: An Empirical Investigation," *Frontiers in Education* 7 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.814159>.

¹⁶⁵ Cory Claudia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru" (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).

pembelajaran kelas tanpa melalui indikator antara yang mentransformasi instruksi pimpinan menjadi perilaku kerja nyata.

Fred Fiedler menyatakan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kontrol situasi dalam organisasi.¹⁶⁶ Dalam konteks SMK Swasta di Kota Banjarmasin, kinerja guru sebagai tenaga profesional lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal guru itu sendiri, seperti kompetensi pedagogik, beban mengajar, sertifikasi, dan motivasi kerja individu, serta tuntutan kurikulum, sehingga instruksi atau apresiasi dari kepala sekolah saja tidak memiliki daya dorong langsung yang cukup kuat dalam mengubah kualitas kinerja mengajar secara parsial. Penelitian Mohammad Syahrul mengonfirmasi bahwa pada organisasi dengan tingkat profesionalisme tinggi, gaya kepemimpinan seringkali bersifat netral terhadap produktivitas teknis jika tidak disertai dengan peningkatan motivasi atau disiplin kerja yang nyata.¹⁶⁷ Hal ini membuktikan bahwa kualitas mengajar seorang guru (kinerja) tidak bisa dipaksa atau ditingkatkan hanya melalui instruksi atau pengawasan langsung dari kepala sekolah secara mandiri jika mengabaikan faktor perilaku harian seperti disiplin kerja.

¹⁶⁶ Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1967), 112-115.

¹⁶⁷ Mohammad Syahrul, "Karakteristik Kelembagaan Swasta dan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Mengajar," *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 41, no. 3 (Oktober 2022): 210-213.

Temuan ini berlaku secara konsisten di kedua kelompok sekolah. Baik di SMK berbasis Islam maupun berbasis Umum, gaya kepemimpinan kepala sekolah (apakah cenderung direktif seperti di SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin dan SMK Syuhada, atau suportif seperti di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, SMK ISFI Banjarmasin, dan SMK Farmasi Mandiri) tidak secara otomatis atau serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pengajaran guru di kelas. Guru-guru di SMK berbasis Islam (seperti Muhammadiyah) menjalankan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (78%-84%) atas dasar kesadaran ibadah, tanggung jawab moral/profesional, serta integritas individu, bukan semata-mata karena instruksi atau dorongan kepala sekolah. Sama halnya pada SMK berbasis Umum (ISFI, Farmasi Mandiri, Syuhada), kinerja pengajaran guru (80%-83%) lebih banyak ditentukan oleh penguasaan kurikulum keahlian (Farmasi/Teknik), ketersediaan sarana praktikum, dan tanggung jawab terhadap peserta didik. Hasil ini mengonfirmasi bahwa tanpa adanya variabel perantara/mediasi (seperti disiplin kerja), kepemimpinan kepala sekolah di SMK berbasis Islam maupun Umum tidak mampu secara langsung mengintervensi atau mendongkrak kinerja pedagogik guru di dalam kelas.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Guru (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel pengaruh langsung, Disiplin Kerja Guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* yang tinggi sebesar 0,710, nilai *T-Statistic* yang sangat signifikan sebesar 13,537 ($> 1,979$), serta nilai *P*-

Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3 diterima). Hubungan ini diperkuat oleh data deskriptif di mana indikator kepatuhan terhadap peraturan mencatatkan rata-rata tertinggi (3,35), yang berkorelasi dengan optimalnya capaian indikator perencanaan pembelajaran guru (82,45%).

Hubungan linear yang kuat ini sejalan dengan hasil riset terdahulu oleh Dewi Sukmawaty, dkk., yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dominan yang secara signifikan memengaruhi capaian kinerja guru.¹⁶⁸ Guru yang memiliki skor tinggi pada indikator kepatuhan terhadap peraturan (3,35) cenderung memiliki performa yang lebih stabil dalam penyusunan modul ajar dan evaluasi pembelajaran (82,45%). Hal ini dikarenakan disiplin menciptakan keteraturan kerja yang memungkinkan guru mengelola waktu mengajar dengan optimal. Hal ini diperkuat oleh Dayat Hidayat (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif yang besar dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan.¹⁶⁹

Islam memandang disiplin kerja sebagai turunan dari akad kerja (amanah) yang wajib ditunaikan dengan penuh tanggung jawab. Ketika seorang guru secara konsisten menegakkan komitmen kedisiplinan ini, tindakan tersebut secara otomatis meningkatkan efektivitas pengajaran, tata kelola kelas, serta kualitas evaluasi hasil belajar siswa. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa

¹⁶⁸ Dewi Sukmawaty, Sudarno, dan Rizaldi Putra, "Work Motivation, Discipline, and Work Culture on Work Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High School, Sukajadi District," *Journal of Applied Business and Technology* 2, no. 3 (September 2021): 211, <https://doi.org/10.35145/jabt.v2i3.82>.

¹⁶⁹ Dayat Hidayat, "The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance,...", 204. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13501>.

kedisiplinan yang kokoh merupakan prasyarat mutlak dalam mendongkrak capaian kinerja guru secara riil.¹⁷⁰

Lebih lanjut, dampak disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik ini diperkokoh oleh temuan M. Zainun, Sri Wahyulina, dan Armi Sulthon Fauzi yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas guru baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁷¹ Kedisiplinan terbukti menjadi fondasi profesionalisme yang mutlak. Ketika seorang guru memiliki kesadaran diri untuk patuh pada jam kerja dan tanggung jawab administratif, maka output kinerjanya akan meningkat secara linear. Hal ini didukung pula oleh penelitian Dewi Lestari pada jenjang SMK yang menyimpulkan bahwa secara parsial, disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.¹⁷²

Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, dan SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin seperti tepat waktu hadir, patuh pada aturan sekolah, serta bertanggung jawab menyusun modul ajar, secara langsung mampu menghasilkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang sangat baik. Nilai disiplin yang tinggi (82%-86%) berbanding lurus dengan pencapaian kinerja guru (78%-84%).

¹⁷⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 67.

¹⁷¹ M. Zainun, Sri Wahyulina, dan Armi Sulthon Fauzi, "The Relationship Between Work Discipline and Teacher Productivity: the Mediating Role of Work Motivation," *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)* (2025).

¹⁷² Dewi Lestari, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Tangerang," *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2, no. 3 (Juli 2019), 1

Di SMK ISFI Banjarmasin, SMK Farmasi Mandiri, dan SMK Syuhada Banjarmasin, kedisiplinan guru terhadap jam kerja dan prosedur pengajaran laboratorium/praktikum menjadi kunci utama kelancaran evaluasi dan materi ajaran. Rata-rata disiplin kerja guru (82%-84%) memberikan dampak yang setara terhadap kinerja guru (80%-83%). Tidak terdapat perbedaan mendasar antara SMK berbasis Islam dan Umum terkait peran disiplin kerja terhadap kinerja. Di kedua jenis SMK, disiplin kerja merupakan determinan atau prediktor utama yang paling menentukan tinggi-rendahnya kualitas kinerja pengajaran guru di sekolah.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y2) melalui Disiplin Kerja Guru (Y1)

Pada pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), model struktural menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Disiplin Kerja Guru terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* sebesar 0,438, nilai *T-Statistic* sebesar 7,266 ($> 1,979$), serta nilai *P-Values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil ini, hipotesis keempat (H4 diterima). Temuan ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja Guru (Y1) bertindak sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) yang menjembatani hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y2).

Keberadaan *full mediation* ini memberikan implikasi manajerial baru bahwa model peningkatan kinerja di SMK Swasta bersifat prosedural-perilaku. Hasil ini mengintegrasikan sintesis dari penelitian terdahulu seperti studi Sri Isnaini yang

mengindikasikan bahwa kepemimpinan memicu disiplin¹⁷³ dan studi Dewi Lestari disiplin mendorong kinerja.¹⁷⁴ Kepala sekolah yang efektif di SMK Swasta Kota Banjarmasin terbukti berhasil menjalankan perannya bukan sebagai penuntut kinerja instan, melainkan sebagai pembangun sistem nilai dan penegak regulasi yang menumbuhkan kesadaran disiplin guru, yang pada gilirannya bermuara pada peningkatan kualitas kinerja mengajar secara berkelanjutan. Temuan ini didukung oleh penelitian Pradana yang menekankan bahwa pemimpin di sekolah berfungsi sebagai perantara yang membangun sistem nilai (disiplin), dan sistem nilai itulah yang kemudian memacu produktivitas. Tanpa melalui pintu kedisiplinan, intervensi manajerial kepala sekolah akan kehilangan daya dorongnya dalam memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas.¹⁷⁵

Mengacu pada Teori Kognitif Sosial Albert Bandura, perilaku kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara lingkungan (kepemimpinan) dan kontrol diri (disiplin).¹⁷⁶ Kepala sekolah melalui gaya kepemimpinannya menciptakan lingkungan yang tertib, yang kemudian menginduksi perubahan perilaku pada diri guru untuk menjadi lebih disiplin. Perubahan perilaku inilah yang pada akhirnya menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja mengajar. Penelitian Utami Sari dan

¹⁷³ Sri Isnaini, “*Analisis Faktor-faktor Determinan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo*” (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2024).

¹⁷⁴ Dewi Lestari, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi...,” 2.

¹⁷⁵ Angga Pradana, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 2.

¹⁷⁶ Albert Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986), 23-26.

Roni Wijaya juga menemukan pola serupa, di mana disiplin kerja bertindak sebagai perantara yang mengubah energi kepemimpinan menjadi hasil kerja yang nyata.¹⁷⁷

Pola mediasi ini selaras dengan ajaran Islam yang memandang pentingnya konsep muraqabah, yaitu kesadaran batiniah individu bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi setiap aktivitas hamba-Nya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terpercaya (amanah) dan cerdas (fathonah) mampu menumbuhkan iklim kerja yang menstimulus kesadaran spiritual tersebut. Keteladanan, komunikasi yang konstan, serta perhatian yang diberikan pimpinan berfungsi sebagai penggerak eksternal (*preventive discipline*) yang melekat pada diri guru. Regulasi eksternal ini kemudian bertransformasi menjadi disiplin diri yang tulus. Sinergi antara arahan pimpinan yang adil dengan fondasi kedisiplinan guru yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib secara alami. Budaya disiplin yang terinternalisasi dengan baik ini bertindak sebagai jembatan kokoh yang melipatgandakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam mendongkrak produktivitas dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Syafii Antonio mengulas bahwa fungsi kepemimpinan (*super leader*) bertugas menyalakan motivasi dan komitmen internal, sementara fungsi manajerial (*super manager*) berfokus pada penyediaan sistem, pembagian kerja, dan penegakan keteraturan.¹⁷⁸ Kepala sekolah tidak sekadar dituntut menjadi inspirator,

¹⁷⁷ Utami Sari dan Roni Wijaya, "Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran: Pendekatan PLS-SEM," *Jurnal Efisiensi Pendidikan* 19, no. 1 (Januari 2022): 34-39.

¹⁷⁸ Muhammad Syafii Antonio, Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager,..., 118.

melainkan juga pengelola organisasi pendidikan yang kapabel (fathonah). Melalui optimalisasi fungsi mediasi disiplin, kepala sekolah mengonversi nilai-nilai kepemimpinan menjadi tindakan nyata yang terstruktur, seperti ketepatan waktu mengajar dan penyelesaian administrasi kelas secara periodik. Integrasi peran antara aspek *leading* (mengarahkan) dan *managing* (mengelola) inilah yang menurut Antonio menjadi kunci utama mengapa produktivitas dan mutu kinerja riil dalam sebuah institusi dapat tercapai secara maksimal dan berkelanjutan.¹⁷⁹

Kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, dan SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin memperkuat disiplin guru terlebih dahulu melalui pendekatan instruksi direktif yang berbasis aturan organisasi/religius atau bimbingan suportif. Setelah disiplin guru terbentuk (hadir tepat waktu, taat aturan, menyusun perangkat ajar), barulah kinerja pengajaran guru meningkat secara optimal. Sedangkan, Kepala sekolah di SMK ISFI Banjarmasin, SMK Farmasi Mandiri, dan SMK Syuhada Banjarmasin membangun iklim kerja yang suportif dan bersasaran tinggi untuk menanamkan kedisiplinan operasional. Kedisiplinan yang terbangun inilah yang kemudian menerjemahkan arahan kepala sekolah menjadi kinerja nyata guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Jalur mediasi ini membuktikan bahwa di SMK berbasis Islam maupun Umum, kepemimpinan kepala sekolah harus memicu kedisiplinan guru terlebih dahulu agar dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru.

¹⁷⁹ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*,..., 132.

5. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y1) dan Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS, nilai R^2 untuk variabel Disiplin Kerja Guru (Y1) adalah sebesar 0,381. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 38,1% variasi perubahan tingkat kedisiplinan guru di SMK Swasta Kota Banjarmasin dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, sementara 61,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain di luar model. Nilai ini berada pada kategori moderat. Di sisi lain, nilai R^2 untuk variabel Kinerja Guru (Y2) mencapai 0,561. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 56,1% variasi atau naik-turunnya performa kinerja mengajar guru mampu dijelaskan secara simultan oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru, sedangkan 43,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Nilai 0,561 ini mengindikasikan model memiliki kekuatan prediksi yang kuat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai target pendidikan bergantung pada bagaimana kepala sekolah memainkan perannya sebagai penggerak utama bagi seluruh komponen sekolah. Secara teoretis, kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan dua aspek berbeda secara serentak, yaitu aspek perilaku berupa kedisiplinan guru (Y1) dan aspek hasil berupa capaian kinerja guru (Y2). Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses interaksional di mana seorang individu secara sengaja mengarahkan atau memodifikasi perilaku orang lain demi mencapai tujuan bersama (*common goals*).¹⁸⁰ Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan

¹⁸⁰ Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research* (New York: Free Press, 1974).

(SMK), tujuan bersama tersebut diorientasikan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif yang mampu bekerja mandiri dan mengisi lowongan pekerjaan di dunia industri.¹⁸¹ Untuk mewujudkan tujuan ini, kepala sekolah dituntut menggunakan otoritas formal dan kapasitas interpersonalnya secara efektif guna membujuk serta mendorong seluruh bawahan agar bersedia memberikan kontribusi maksimal (*maximum capability*) mereka.¹⁸²

Menurut Moekijat, pendekatan kepemimpinan yang cakap akan menumbuhkan *Self-Imposed Discipline* (disiplin yang berasal dari dalam diri berupa keinginan spontan untuk mematuhi aturan kelompok), sehingga guru berpartisipasi aktif menjaga keteraturan tanpa perlu digerakkan oleh *Command Discipline* yang kaku atau rasa takut akan sanksi hukum.¹⁸³ Implementasi nyata dari tumbuhnya kesadaran diri ini tercermin dari ketepatan waktu guru saat jam kerja dimulai, kepatuhan mutlak terhadap tata tertib tertulis maupun tidak tertulis, serta manifestasi tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas instruksional sekolah.¹⁸⁴ Kehadiran gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan mendukung secara langsung memfasilitasi guru untuk menuntaskan seluruh beban tugas pokoknya secara profesional. Hal ini mencakup pemenuhan standar kompetensi kerja guru, mulai dari tahap merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar di

¹⁸¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301), pasal 99 ayat (1).

¹⁸² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002).

¹⁸³ Moekijat, 2015. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,... ,65.

¹⁸⁴ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management*, Edisi ke-13 (Erlangga, 2016).

kelas secara inovatif, hingga melakukan evaluasi hasil belajar demi mengukur ketercapaian tujuan pendidikan.¹⁸⁵

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Sahadi, Yasir Arafat, dan Tri Widayatsih yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) dengan motivasi berkontribusi kuat dalam meningkatkan kedisiplinan guru di lingkungan sekolah.¹⁸⁶ Selaras dengan hal tersebut, Firman Edi dkk. dalam penelitiannya juga membuktikan adanya hubungan yang signifikan dan kuat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap capaian kinerja guru secara simultan.¹⁸⁷ Karakteristik SMK yang khas dan berorientasi pada keselarasan budaya kerja industri, seperti prinsip yang dikemukakan Charles Prosser dan Wardiman Djojonegoro bahwa pendidikan kejuruan harus menekankan *aspek learning by doing* dan replikasi lingkungan kerja nyata membuat peran kepemimpinan ini menjadi sangat penting.¹⁸⁸ Kesimpulan ini diperkuat oleh temuan Dayat Hidayat serta Dewi Lestari yang secara terpisah menegaskan bahwa penegakan disiplin kerja yang konsisten di jenjang Sekolah Menengah Kejuruan memegang kontribusi yang sangat dominan dan signifikan terhadap produktivitas

¹⁸⁵ Indonesia, Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1426), pasal 14 ayat (1).

¹⁸⁶ Sahadi, Yasir Arafat, dan Tri Widayatsih, "The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Work Discipline," *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 2 (Juni 2021): 379, <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.131>.

¹⁸⁷ Firman Edi, Sudadio, Isti Rusdiyani, dan Suryadi, "The Impact of School Principal Leadership, Academic Supervision, and Achievement Motivation on Teacher Performance," *International Journal of Recent Educational Research* 5, no. 1 (2024).

¹⁸⁸ Charles A. Prosser, *Vocational Education in a Democracy* (Chicago: American Technical Society, 1925).

kinerja tenaga pendidik.¹⁸⁹ Dengan demikian, integrasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dengan sistem nilai kedisiplinan yang kokoh terbukti secara mampu menghasilkan dampak simultan yang kuat dalam meningkatkan mutu kinerja guru secara keseluruhan.¹⁹⁰ Kepala sekolah telah berhasil memadukan sifat keteladanan yang menggerakkan kesadaran normatif guru (disiplin) sekaligus menerapkan fungsi supervisi klinis yang memfasilitasi peningkatan kemampuan profesional guru di dalam kelas (kinerja).¹⁹¹

SMK Berbasis Islam (SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin, dan SMK Muhammadiyah 5 Al Furqan Banjarmasin), kombinasi kepemimpinan berwawasan dakwah/religius dengan disiplin kerja keorganisasian terbukti menciptakan ekosistem kerja yang kondusif, sehingga menghasilkan rerata kinerja guru dalam kategori sangat baik (78%-84%). Sedangkan, SMK Berbasis Umum (SMK ISFI Banjarmasin, SMK Farmasi Mandiri, dan SMK Syuhada Banjarmasin), perpaduan kepemimpinan suportif/direktif berorientasi kualitas industri dengan disiplin kerja berstandar SOP juga berhasil menopang rerata kinerja guru pada kategori sangat baik (80%-83%).

¹⁸⁹ Dewi Lestari, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru,...",1.

¹⁹⁰ Dayat Hidayat, "The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance,...",204. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13501>.

¹⁹¹ Muhammad Syafii Antonio, Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager,..., 219.