

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PENGALAMAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK BATIK 2 SURAKARTA**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam
Batik Surakarta**

Disusun Oleh:

MUFLICHUL AWWAL

NIM: 2024P20089

**MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PENGALAMAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK BATIK 2 SURAKARTA**

Diajukan Oleh:

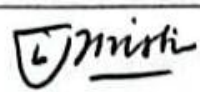
MUFLICHUL AWWAL

NIM: 2024P20089

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M. (Pembimbing 1)		14/9-2026
2. Dr. Hj. Sudarwati, S.E., M.M. (Pembimbing 2)		14/9/2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

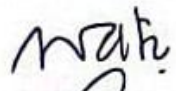
Nama : Muflichul Awwal
NIM : 2024P20089
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Batik 2 Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		14/9-2026
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		14/9/2026

DISAHKAN PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE. M.Si, Ak (Dekan Fakultas Ekonomi)		14/9/2026
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodi Magister Manajemen)		14/9/2026
Tanggal Lulus	12 Agustus 2026	
Nomor Register	4042 / KPTS / UT / MM UNIBA / VIII / 2026	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Muflichul Awwal
NIM : 2024P20089
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja,
Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Batik 2
Surakarta
Tanggal : 12 Agustus 2026

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		14/9-2026
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Penguji 2)		14/9/2026
3. Dr. Suhendro, SE, M.Si, Ak (Penguji 3)		14/9 2026
Tanggal Lulus	12 Agustus 2026	
Nomor Register	4042 / KPTS / UT / MM UNIBA / VIII / 2026	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

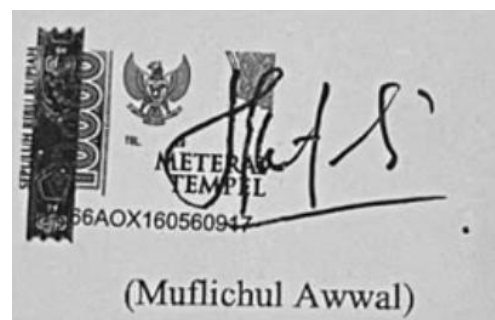
Nama : Muflichul Awwal

NIM : 2024P20089

Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja,
Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Batik 2
Surakarta

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil dari karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 25 Agustus 2026



(Muflichul Awwal)

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah.”

(QS. Al Insyirah: 6-8)

“Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas.”

(Q.S Az-Zumar: 10)

“Rejeki sudah diatur oleh ALLAH SWT dan kita tinggal berusaha menjemputnya sekeras apapun kita berusaha kalau belum waktunya maka rejeki itu tidak akan datang maka bersabarlah dan percayalah jatah rejeki kita pasti akan kita terima diwaktu yang tepat sesuai janjiNya”

(Abdul Roqib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas curahan cinta dan kasih sayang-Nya yang selalu kebersamai setiap langkah dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Karya kecilku ini saya persembahkan untuk ;

1. Orang tuaku bapak Sumedi Supardi dan ibu Suratmi yang sudah mengukir jiwa ragaku, dan tidak akan pernah cukup aku membalasnya, terimakasih atas doa, motivasi, nasehat dan kasih sayang yang diberikan selama ini.
2. Untuk istriku Atik Nur Khayati dan anak-anakku tercinta Adam dan Hasna, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini.

Untuk Ketua Yayasan saya bapak Sahrial Amri, S.T., semua teman seperjuangan, dan teman teman di SMK Batik 2 Surakarta, terimakasih atas dorongan dan dukungannya sehingga banyak kemudahan selama proses pembuatan tesis ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas tesis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Batik 2 Surakarta”. Tak lupa sholawat serta salam kepada nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Adapun tujuan dari penyusunan tesis ini adalah guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar pasca sarjana ilmu manajemen sumber daya manusia di Universitas Batik Islam (UNIBA) Surakarta.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Dalam penulisan tesis ini penulis dapat mendapat dukungan berbagai pihak. Dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pada program Pascasarjana Magister saints (M.Si).
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, yang telah mengizinkan dan memotivasi penulis untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister Saints (M.Si) dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM., selaku pembimbing 2 terima kasih banyak atas ilmu dan bimbinganya dalam penulisan tesis ini.
4. Segenap Dosen Pasca sarjana yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
5. Kedua orang tua, istri, anak yang telah memberi dorongan dan doanya dari awal sampai selesainya kuliah ini.

6. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan tesis ini tentunya jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan semoga penulisan tesis ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Surakarta, 25 Agustus 2025

Penulis,

(Muflichul Awwal)

ABSTRAK

Muflichul Awwal, 2024P20089, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Batik 2 Surakarta. Universitas Islam Batik Surakarta. 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peran guru sebagai fasilitator, pembimbing, dan pembentuk karakter peserta didik, khususnya pada pendidikan kejuruan yang menuntut keterampilan dan kompetensi sesuai kebutuhan dunia industri. Kepemimpinan kepala sekolah dipandang sebagai faktor strategis dalam menciptakan iklim kerja kondusif, memotivasi guru, dan mengarahkan strategi pembelajaran. Pengalaman kerja menjadi modal penting dalam membentuk kompetensi profesional guru, sedangkan disiplin kerja merefleksikan komitmen terhadap tugas dan aturan yang berlaku. Di era digital, penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi tuntutan agar pembelajaran lebih efektif, interaktif, dan relevan dengan perkembangan industri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian meliputi seluruh guru SMK Batik 2 Surakarta, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independent, kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan di SMK dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan yang visioner, optimalisasi pengalaman kerja guru, pembinaan kedisiplinan, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya pihak sekolah merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, menyediakan fasilitas teknologi yang memadai, serta membangun budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan dengan menegaskan hubungan sinergis antara faktor kepemimpinan, pengalaman, disiplin, dan teknologi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, teknologi informasi.

ABSTRACT

Muflichul Awwal, 2024P20089, The Principal Leadership, Work Experience, Work Discipline, and Information Technology on Teacher Performance at SMK Batik 2 Surakarta. Batik Islamic University, Surakarta. 2025.

This study aims to analyze the influence of principal leadership, work experience, work discipline, and information technology on teacher performance at SMK Batik 2 Surakarta. The background of this research stems from the importance of the teacher's role as a facilitator, guide, and character builder for students, particularly in vocational education, which demands skills and competencies needed by the industrial world. Principal leadership is seen as a strategic factor in creating a conducive work climate, motivating teachers, and directing learning strategies. Work experience is an important asset in developing teacher professional competence, while work discipline reflects commitment to duties and applicable regulations. In the digital era, mastery and utilization of information technology are also required for more effective, interactive, and relevant learning to meet industrial developments.

This research uses quantitative methods with an explanatory approach. The study population included all teachers at SMK Batik 2 Surakarta, with the sample determined using a saturated sampling technique. Data collection was conducted using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple linear regression, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results showed that the four independent variables, principal leadership, work experience, work discipline, and information technology, had a positive and significant influence on teacher performance, both partially and simultaneously. This finding confirms that improving the quality of education in vocational schools can be achieved through strengthening visionary leadership, optimizing teacher work experience, fostering discipline, and utilizing information technology in the learning process.

The practical implications of this study are the need for schools to formulate policies that support continuous teacher professional development, provide adequate technological facilities, and build a disciplined and collaborative work culture. From a theoretical perspective, this research enriches the study of educational management by confirming the synergistic relationship between leadership, experience, discipline, and technology factors on teacher performance.

Keywords: *teacher performance, principal leadership, work experience, work discipline, information technology.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Batasan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Guru.....	13
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
3. Pengalaman Kerja	23
4. Disiplin Kerja.....	27
5. Teknologi Informasi.....	33
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Penelitian.....	43

D. Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	49
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Objek Penelitian.....	49
D. Populasi dan Sampel.....	50
E. Jenis Data	51
1. Data Primer.....	51
2. Data Sekunder	51
F. Metode Pengumpulan Data.....	51
1. Observasi.....	51
2. Dokumentasi	52
3. Kuesioner	52
4. Wawancara.....	53
G. Variabel Penelitian	53
H. Uji Instrumen Penelitian	60
I. Teknik Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	73
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	73
B. Deskripsi Responden	80
C. Analisis Statistik Deskriptif	82
D. Analisa Data	84
E. Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	99
A. Kesimpulan	99
B. Implikasi	99
C. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian yang Relevan	36
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel III.2 Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y)	62
Tabel III.3 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) ..	62
Tabel III.4 Hasil uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2)	63
Tabel III.5 Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3)	63
Tabel III.6 Hasil uji validitas variabel Teknologi Informasi (X4)	64
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Menurut Usia	80
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	81
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	81
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	82
Tabel IV.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	83
Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel IV.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linear Berganda	87
Tabel IV.10 Hasil Pengujian Model	89
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis	90
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	44
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Kinerja Guru	109
Lampiran 2. Daftar Pernyataan	111
Lampiran 3. Daftar Guru SMK Batik 2 Surakarta	113
Lampiran 4. Uji Validitas	116
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	121
Lampiran 6. Deskriptif	122
Lampiran 7. Uji Normalitas	123
Lampiran 8. Uji Multikolinieritas	124
Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas	125
Lampiran 10. Regresi Linier Berganda	126
Lampiran 11. Uji Kelayakan Model	127
Lampiran 12. Uji Hipotesis	128
Lampiran 13. Uji Kelayakan Model	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses strategis yang tidak dapat dilepaskan dari kontribusi dan kualitas kinerja guru. Peran seorang guru jauh melampaui sekadar penyampai materi pembelajaran di kelas; mereka juga bertindak sebagai fasilitator yang mengarahkan jalannya proses belajar, pembimbing yang membantu perkembangan potensi peserta didik, serta agen yang berperan membentuk karakter dan menanamkan nilai-nilai moral. Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), beban tanggung jawab tersebut menjadi semakin kompleks, mengingat lulusan diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi yang selaras dengan tuntutan serta standar dunia industri. Oleh sebab itu, penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam, disertai keterampilan praktis yang relevan, menjadi syarat mutlak yang tidak dapat diabaikan. Sejalan dengan pandangan Ashlan dan Akmaluddin (Ashlan & Akmaluddin, 2021, 6–14), mutu kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam merancang rencana pembelajaran secara matang, menerapkan metode pengajaran yang efektif, serta menyelenggarakan evaluasi hasil belajar dengan pendekatan yang terukur dan objektif. Penekanan terhadap ketiga aspek ini memiliki peranan krusial, sebab keberhasilan pendidikan di SMK tidak hanya tercermin dari pencapaian akademik, tetapi juga dari keterampilan praktis yang siap diaplikasikan di dunia kerja.

Transformasi pendidikan di era Revolusi Industri 4.0 yang berlanjut ke Masyarakat 5.0 menghadirkan tantangan baru bagi guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Mereka dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi, mengimplementasikan metode pembelajaran yang relevan dengan situasi terkini, serta peka terhadap keragaman kebutuhan peserta didik. Optimalisasi kinerja guru dalam situasi ini memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran dan capaian belajar siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal, seperti motivasi, kompetensi, dan pengalaman kerja, maupun faktor eksternal, meliputi dukungan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, hingga kebijakan yang ditetapkan pihak sekolah. Hasil analisis tersebut dapat dijadikan dasar perumusan strategi yang berkelanjutan untuk mengoptimalkan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan, termasuk SMK.

Dalam kerangka manajerial pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin yang bertugas mengarahkan, mengelola, dan mengembangkan visi, misi, serta strategi pembelajaran di sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat memengaruhi motivasi kerja guru, kualitas interaksi dan kolaborasi antarpendidik, serta terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Penelitian Botutihe dan lainnya (Botutihe *et al.*, 2020, 82–88), menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mampu membangun budaya kerja positif, mendorong munculnya inovasi pembelajaran, dan memfasilitasi komunikasi

yang efektif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang berorientasi pada visi jangka panjang serta responsif terhadap perubahan akan mendorong guru untuk terus berinovasi, mengembangkan potensi diri, dan menghasilkan pembelajaran yang bermutu.

Dalam lingkup pendidikan kejuruan, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab menghubungkan proses pembelajaran dengan kebutuhan nyata dunia industri. Hal ini menuntut kepala sekolah untuk merumuskan kebijakan yang tepat sasaran, menjadi teladan profesional, serta menyediakan dukungan pengembangan kompetensi bagi guru melalui pelatihan, seminar, maupun kerja sama dengan sektor industri. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka, yang melibatkan seluruh komponen sekolah, dapat menumbuhkan rasa memiliki di kalangan guru. Ketika guru merasa dihargai dan diakui kontribusinya, motivasi intrinsik mereka akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak langsung pada perbaikan kualitas kinerja.

Selain kepemimpinan, pengalaman kerja juga merupakan unsur fundamental yang memengaruhi terbentuknya kompetensi profesional seorang guru. Guru yang memiliki masa kerja panjang umumnya telah mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pembelajaran, strategi pengelolaan kelas, dan cara mengatasi beragam tantangan di lapangan. Sebagaimana dijelaskan oleh Ashlan dan Akmaluddin (Ashlan & Akmaluddin, 2021, 51–58), pengalaman kerja berkorelasi positif dengan kemampuan guru dalam menyesuaikan metode pembelajaran, mengadaptasi materi sesuai kebutuhan siswa, dan melaksanakan evaluasi

secara objektif. Pengalaman tersebut tidak hanya berdampak pada penguasaan teknis, tetapi juga memperkuat ketahanan mental guru ketika menghadapi situasi kompleks di sekolah.

Meskipun demikian, masa kerja yang panjang tidak otomatis menjamin kualitas kinerja yang tetap tinggi apabila tidak disertai pembaruan pengetahuan dan keterampilan. Guru dengan pengalaman yang luas pun dapat mengalami kejenuhan atau resistensi terhadap pembaruan apabila kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional secara berkesinambungan. Karena itu, kajian mendalam terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk merumuskan kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja, yang merefleksikan tingkat komitmen guru terhadap tugas profesionalnya. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Hafidulloh dan lainnya (Hafidulloh *et al.*, 2021, 39–46), disiplin menjadi salah satu determinan utama produktivitas guru, mencakup aspek kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal pembelajaran, serta ketaatan pada peraturan dan kode etik profesi. Kedisiplinan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga membentuk citra profesional guru di hadapan siswa, kolega, maupun masyarakat luas.

Di lingkungan SMK, kedisiplinan menjadi aspek krusial mengingat pola pembelajaran bersifat teknis dan terikat pada jadwal yang ketat. Pelanggaran disiplin dapat menghambat alur pembelajaran, mengganggu pencapaian target kurikulum, bahkan menurunkan kepercayaan dunia industri terhadap kompetensi lulusan. Oleh sebab itu, memahami hubungan antara tingkat kedisiplinan guru dengan kinerja mereka menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan kejuruan.

Kemajuan teknologi informasi di era digital abad ke-21 juga membawa perubahan mendasar terhadap paradigma pembelajaran. Guru kini tidak hanya dituntut untuk menguasai perangkat teknologi, tetapi juga memanfaatkannya secara kreatif dalam proses belajar-mengajar. Munir (Munir, 2010, 7–14), mengemukakan bahwa penggunaan teknologi informasi, seperti *Learning Management System* (LMS), media presentasi digital, hingga perangkat interaktif, terbukti mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran sekaligus memperkuat peran guru sebagai fasilitator. Integrasi teknologi memungkinkan pembelajaran menjadi lebih fleksibel, interaktif, dan relevan dengan perkembangan industri.

Dalam konteks SMK, penerapan teknologi memiliki peran strategis untuk mendukung pelatihan kejuruan, simulasi industri, dan penyampaian materi teknis yang kompleks. Kendati demikian, tingkat pemanfaatan teknologi oleh guru masih bervariasi, dipengaruhi oleh faktor seperti keterbatasan literasi digital, minimnya fasilitas pendukung, serta kurangnya pelatihan yang tepat sasaran. Dengan demikian, kajian mengenai pengaruh

penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja guru menjadi relevan sebagai acuan penyusunan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK.

Secara keseluruhan, kinerja guru merupakan cerminan dari kapasitas profesional yang dimiliki dalam menjalankan peran sebagai pendidik yang kompeten dan adaptif. Guru dengan kompetensi kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang optimal, sementara kinerja rendah umumnya berkaitan dengan keterbatasan dukungan lingkungan kerja maupun faktor internal lainnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru di SMK Batik 2 Surakarta.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah persoalan mendasar yang berkaitan dengan kinerja guru, khususnya di SMK Batik 2 Surakarta. Meskipun secara umum kinerja para guru di sekolah tersebut dapat dikategorikan baik, namun pencapaian yang dihasilkan belum sepenuhnya mencerminkan potensi maksimal yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan adanya variabel-variabel tertentu yang berperan memengaruhi tingkat kinerja guru. Faktor-faktor tersebut dapat bersumber dari aspek internal, antara lain motivasi kerja, kompetensi profesional, serta pengalaman mengajar, maupun dari aspek

eksternal, seperti kualitas kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan lingkungan kerja.

Keberadaan berbagai faktor tersebut menuntut adanya kajian ilmiah yang bersifat menyeluruh dan mendalam, sehingga hubungan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru dapat dipahami secara komprehensif. Analisis yang dilakukan secara sistematis akan memberikan landasan bagi penyusunan strategi yang relevan dan efektif untuk mengoptimalkan kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan di SMK Batik 2 Surakarta dapat dilaksanakan secara berkesinambungan dan selaras dengan tuntutan perkembangan pendidikan serta kebutuhan dunia industri.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, fokus penelitian ini diarahkan untuk menjawab sejumlah pertanyaan penelitian yang secara spesifik berkaitan dengan kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirumuskan guna memberikan arah yang jelas dalam proses analisis, terutama terhadap variabel-variabel yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rumusan masalah ini sekaligus menjadi pedoman dalam merancang metodologi penelitian serta menentukan ruang lingkup pembahasan. Secara rinci, pertanyaan penelitian yang menjadi fokus kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta?

2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta?
4. Apakah teknologi informasi mempengaruhi kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini memiliki arah yang terfokus serta tidak melebar pada pembahasan di luar konteks yang relevan, diperlukan penetapan batasan masalah yang menjadi acuan utama dalam menentukan ruang lingkup kajian. Penetapan batasan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan dapat berjalan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Fokus penelitian diarahkan pada kajian kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta yang dianalisis melalui empat variabel independen utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran. Keempat variabel tersebut dipilih karena secara teoritis dan empiris diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja guru;
2. dalam penelitian ini, variabel terikat yang menjadi objek pengukuran adalah kinerja guru, sedangkan variabel bebas yang dianalisis mencakup kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan

teknologi informasi. Batasan ini ditetapkan agar pembahasan dapat disajikan secara relevan, mendalam, dan konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai, sekaligus memudahkan perumusan rekomendasi yang tepat sasaran di akhir penelitian.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini disusun dengan tujuan utama untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara berbagai variabel independen dengan kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Tujuan tersebut dirinci sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi

pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, baik dari sisi teoretis maupun praktis. Manfaat yang dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dari sisi teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber rujukan yang kredibel bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengangkat topik serupa. Selain itu, penelitian ini dapat memperluas perspektif mengenai pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja guru, terutama pada konteks pendidikan kejuruan yang memerlukan keseimbangan antara teori dan praktik pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, penulis memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan akademik sekaligus pengalaman empiris dalam menelaah hubungan antarvariabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru. Selain itu,

proses penelitian ini juga mengasah kemampuan penulis dalam menerapkan metode ilmiah untuk memecahkan permasalahan yang ada di lapangan secara sistematis.

b. Bagi lingkungan kerja (SMK Batik 2 Surakarta)

- 1) Temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga bagi pihak sekolah dalam merumuskan langkah strategis peningkatan kinerja guru melalui penguatan aspek kepemimpinan, pemanfaatan optimal pengalaman kerja, pembinaan kedisiplinan, serta peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.
- 2) Penelitian ini juga dapat memberikan data empiris terkait kontribusi relatif masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru. Informasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan, perencanaan program pengembangan profesional guru, dan strategi peningkatan mutu lulusan.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi dalam penyusunan karya ilmiah, seperti tesis atau penelitian lanjutan di bidang manajemen pendidikan. Di samping itu, pembaca juga dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan kejuruan, sehingga pengetahuan tersebut dapat diadaptasi

untuk diterapkan di institusi pendidikan lain dengan karakteristik yang sepadan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Kinerja guru

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai. Dalam ranah profesi keguruan, istilah ini mencakup pelaksanaan tugas yang dilakukan secara optimal, profesional, dan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan maupun norma yang berlaku. Guru tidak hanya berkewajiban menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan bermakna bagi peserta didik.

Menggabungkan kedua pengertian tersebut, kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam menjalankan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan. Kinerja guru memiliki peran sentral dalam menentukan mutu proses pembelajaran, sebab guru merupakan aktor utama yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, baik dalam proses

transfer ilmu pengetahuan, pengembangan keterampilan, maupun pembentukan karakter.

Mengintegrasikan kedua pemahaman tersebut, kinerja guru dapat dimaknai sebagai keseluruhan hasil kerja yang diraih oleh seorang pendidik dalam melaksanakan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Peran ini sangat penting dalam menentukan mutu proses pembelajaran, mengingat guru merupakan figur sentral yang berinteraksi langsung dengan siswa, baik dalam proses transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, maupun pembentukan karakter.

Sejumlah ahli telah memberikan definisi yang memperkuat pemahaman tersebut. Menurut Ashlan dan Akmaluddin (Ashlan & Akmaluddin, 2021, 80–86), kinerja atau prestasi kerja guru mencakup hasil kerja yang dinilai dari aspek kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan mandat dan tanggung jawab yang diemban. Selanjutnya, Simamora dan lainnya (Simatupang *et al.*, 2023, 362–371), menegaskan bahwa keberlangsungan serta efektivitas suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru yang profesional dan dapat dipercaya.

Ihsanuddin dan lainnya (Ihsanuddin *et al.*, 2022, 1329–1340), juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh tingkat usaha, keterampilan, dan kemampuan individu, serta memiliki hubungan erat dengan output organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah representasi kualitas dan kuantitas pencapaian kerja yang memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Ihsanuddin dan lainnya (Ihsanuddin *et al.*, 2022, 1329–1340), mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru ke dalam dua kategori besar, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja.

1) Faktor individu

Dari sisi psikologis, individu yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang seimbang cenderung mampu menjaga stabilitas kinerja. Salah satu elemen kunci dalam hal ini adalah kemampuan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Konsentrasi yang baik akan membantu guru memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam mengelola pembelajaran di kelas, menyelesaikan pekerjaan administratif, serta menjalin interaksi positif di lingkungan sekolah. Akhirnya, kondisi ini berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

2) Faktor lingkungan

Lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu pendorong utama peningkatan kinerja guru. Kepuasan kerja, misalnya, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga

pendidikan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kejelasan uraian tugas, target kinerja yang menantang namun realistis, hubungan kerja yang saling mendukung, peluang pengembangan karier, suasana kerja yang dinamis, dan fasilitas pembelajaran yang lengkap. Lingkungan dengan karakteristik tersebut dapat meningkatkan motivasi guru untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

c. Indikator kinerja guru

Pengukuran kinerja guru membutuhkan indikator yang jelas dan dapat dijadikan acuan dalam mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan tugas. Menurut Ashlan dan Akmaluddin (Ashlan & Akmaluddin, 2021, 79–86), indikator tersebut mencakup aspek-aspek berikut:

- 1) Kemampuan menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan;
- 2) Kemampuan dalam merancang dan melaksanakan program pembelajaran secara sistematis;
- 3) Keterampilan mengelola suasana kelas agar kondusif untuk belajar;
- 4) Kemampuan memanfaatkan media pembelajaran dan sumber belajar secara efektif;
- 5) Penguasaan landasan teoritis dalam bidang pendidikan;

- 6) Kemampuan mengelola interaksi pembelajaran antara guru dan peserta didik;
- 7) Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar secara objektif;
- 8) Pemahaman terhadap fungsi serta pelaksanaan program bimbingan dan konseling;
- 9) Kompetensi dalam menangani tugas-tugas administrasi sekolah;
- 10) Penguasaan prinsip-prinsip penelitian dan kemampuan menginterpretasikan hasil penelitian yang relevan untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan merupakan konsep yang sudah lama dikenal dan menjadi bagian integral dari kehidupan manusia, baik dalam lingkup sosial, politik, maupun organisasi formal. Dalam setiap bentuk organisasi, selalu terdapat figur pemimpin yang memegang peranan penting sebagai pengarah, pengambil keputusan, dan penggerak sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Kata pemimpin berasal dari bahasa Inggris *leader*, yang merupakan bentuk nomina dari kata kerja *to lead*, yang berarti memimpin atau membimbing. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai makna kepemimpinan, penting untuk mengkaji beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di bidang ini.

Ma'sum (Ma'sum, 2019, 84–106), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk hubungan sosial antara individu, di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam melaksanakan tugas tertentu demi mencapai tujuan bersama. Pandangan ini menekankan adanya interaksi sosial yang saling memengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Sejalan dengan itu, Ratnawulan dan lainnya (Ratnawulan *et al.*, 2023, 2–8), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam meyakinkan dan mendorong bawahan agar melaksanakan tugas dengan penuh keyakinan, antusiasme, dan dedikasi tinggi. Sementara itu, Akmaluddin dan Ashlan (Akmaluddin & Ashlan, 2021, 6–17), menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam proses manajerial organisasi, yang menentukan keberhasilan dalam meraih sasaran strategis.

Dalam perspektif lain, Susatya (Susatya, 2023, 129–134), juga memandang kepemimpinan sebagai relasi sosial yang memungkinkan seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk bekerja secara kolektif demi mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola hubungan interpersonal yang memungkinkan seseorang menggunakan otoritas, pengetahuan, keterampilan, dan pengaruhnya untuk mengarahkan, mengendalikan,

serta memotivasi individu atau kelompok dalam situasi tertentu guna mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Hasil penelitian *National Association of Secondary School Principals* mengungkap bahwa kepala sekolah yang efektif adalah sosok yang mampu memadukan karakter pribadi dengan gaya kepemimpinan yang positif. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari sejumlah ciri, antara lain:

- 1) Menjadi teladan yang dapat diandalkan bagi seluruh warga sekolah;
- 2) Memiliki komitmen kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan;
- 3) Membangun relasi interpersonal yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan;
- 4) Memahami kondisi sosial dan karakteristik masyarakat di sekitar sekolah;
- 5) Menjaga kesehatan mental dan fisik agar dapat menjalankan tugas secara optimal;
- 6) Memperhatikan kesejahteraan staf dan keberlangsungan operasional sekolah;
- 7) Mampu bernegosiasi dan melakukan kompromi demi mencapai kesepakatan;
- 8) Menjaga stabilitas organisasi dalam berbagai situasi;
- 9) Terampil dalam menghadapi tekanan dan mengelola stres kerja;
- 10) Membangun sistem dan struktur kerja yang kondusif;

- 11) Bersikap toleran terhadap kesalahan yang bersifat konstruktif;
- 12) Menghindari konflik pribadi dalam lingkungan kerja;
- 13) Menerapkan pendekatan kepemimpinan yang positif dan membangun;
- 14) Tidak menjaga jarak secara berlebihan dengan bawahan;
- 15) Terbuka dalam berkomunikasi dan mudah diakses oleh semua pihak;
- 16) Menjalani kehidupan keluarga yang harmonis sebagai cerminan stabilitas pribadi.

b. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kualitas kepemimpinan yang dimiliki seorang kepala sekolah tidak hanya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan, tetapi juga terhadap iklim kerja, motivasi staf, serta mutu pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya sekadar kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga mencakup keterampilan dalam menginspirasi, membimbing, dan menciptakan sinergi di antara semua unsur sekolah. Rivai (Rivai, 2020), mengidentifikasi beberapa fungsi utama kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:

1) Simbol kelompok

Seorang pemimpin merepresentasikan identitas, visi, dan persepsi kelompok yang dipimpinnya. Citra organisasi, termasuk

sekolah, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah.

2) Tokoh sentral

Kepala sekolah berperan sebagai pusat kendali dan rujukan bagi seluruh unsur sekolah, mulai dari tenaga pendidik, staf administrasi, hingga peserta didik.

3) Peran fungsional

Pemimpin bertugas sebagai penggerak yang mampu menyatukan visi dan langkah semua anggota organisasi, sehingga tercipta sinergi untuk mencapai tujuan bersama.

4) Proses dinamis

Kepemimpinan adalah proses aktif yang mengarahkan perubahan organisasi melalui kebijakan dan strategi yang adaptif terhadap perkembangan internal maupun eksternal sekolah.

c. Indikator kepemimpinan kepala sekolah

Sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan, kepala sekolah diharapkan memiliki seperangkat kompetensi yang mencerminkan kepemimpinan yang visioner, profesional, dan efektif. Ratnawulan dan lainnya (Ratnawulan *et al.*, 2023, 42–47), merumuskan beberapa indikator penting, antara lain:

- 1) Aspek kepribadian: kepala sekolah harus menunjukkan integritas moral yang tinggi, kejujuran, rasa percaya diri, tanggung jawab, keberanian dalam mengambil risiko, kestabilan emosi, serta

kemampuan menjadi teladan yang dihormati seluruh warga sekolah.

- 2) Aspek pengetahuan: kepala sekolah perlu memahami kondisi tenaga pendidik, karakteristik peserta didik, serta mampu menyusun dan melaksanakan program pengembangan profesional. Keterbukaan terhadap kritik dan masukan juga menjadi indikator penting untuk pengembangan diri dan organisasi.
- 3) Pemahaman visi dan misi: kepala sekolah harus mampu merumuskan, mengartikulasikan, dan mengimplementasikan visi serta misi sekolah ke dalam program kerja nyata yang selaras dengan kebutuhan dan potensi sekolah.
- 4) Kemampuan pengambilan keputusan: kepala sekolah diharapkan memiliki kapasitas untuk membuat keputusan yang melibatkan partisipasi guru dan staf, baik untuk kebutuhan internal maupun respons terhadap tantangan eksternal.
- 5) Kemampuan komunikasi: efektivitas kepemimpinan juga diukur dari keterampilan komunikasi, baik secara internal dengan guru dan siswa, maupun secara eksternal dengan orang tua, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya, guna membangun hubungan yang harmonis dan kolaboratif.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam suatu aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Khaeruman dan lainnya (Khaeruman *et al.*, 2021, 75–82), menyatakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan kemampuan individu yang terbentuk dari aktivitas yang telah dijalani selama beberapa waktu, sehingga menghasilkan pemahaman mendalam atas tugas-tugas yang dikerjakan. Senada dengan itu, Sinambela (Sinambela, 2016, 33–38), mengartikan pengalaman kerja sebagai indikator lamanya seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memungkinkan individu tersebut memahami dan melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

Menurut Wijaya dan Manurung (Wijaya & Manurung, 2021, 144–146), pengalaman kerja juga dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai seberapa jauh pemahaman seseorang terhadap tugas pekerjaannya yang telah dilalui dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Amalia (Amalia, 2017, 242–244), menambahkan bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk pembelajaran yang diperoleh karyawan melalui proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dari perspektif teori *human capital*, pengalaman kerja dipandang sebagai bentuk investasi non-formal yang meningkatkan produktivitas dan kemampuan seseorang. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula kemampuan individu dalam mengambil keputusan yang tepat, mengelola sumber daya, serta mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul. Selain itu, menurut teori *experiential learning*, pengalaman kerja tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir adaptif dan reflektif yang dibutuhkan untuk perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang dimiliki oleh guru sebagai hasil dari keterlibatannya dalam tugas-tugas profesional sebelumnya. Hal ini membentuk kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan dinamika pendidikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Pengalaman kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Dalam konteks lingkungan sekolah, pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting agar peran tenaga pendidik dapat dioptimalkan berdasarkan

latar belakang dan kompetensinya. Yuliana (Yuliana, 2019, 1–128), mengidentifikasi beberapa faktor utama, antara lain:

- 1) Latar belakang pribadi, meliputi riwayat pendidikan formal, pelatihan, kursus, serta pengalaman kerja sebelumnya yang mencerminkan rekam jejak aktivitas individu di masa lalu.
- 2) Bakat dan minat, yang berperan dalam menggambarkan potensi dan kapasitas individu dalam menjawab tuntutan pekerjaan berdasarkan kecenderungan pribadi.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), yang berkaitan dengan kecenderungan perilaku dan dorongan internal seseorang dalam menjalankan tanggung jawab serta mengelola wewenang yang dimiliki.
- 4) Kemampuan analitis dan manipulatif, yaitu keterampilan dalam menilai situasi dan membuat keputusan berdasarkan data atau kondisi tertentu.
- 5) Keterampilan teknis dan kemampuan kerja, yang menunjukkan sejauh mana individu menguasai aspek-aspek teknis yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif.

Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan sekolah, dukungan pimpinan, dan kesempatan pengembangan profesional melalui *workshop* atau *in-service training* juga memengaruhi kualitas pengalaman kerja guru. Misalnya, guru yang mendapatkan kesempatan mengikuti program magang industri di bidang keahlian

tertentu akan memiliki wawasan yang lebih luas dalam mengaitkan teori dengan praktik pembelajaran di kelas.

c. Indikator pengalaman kerja

Pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja individu. Untuk menilai sejauh mana pengalaman tersebut berdampak terhadap profesionalisme kerja, dibutuhkan indikator yang dapat mengukur secara sistematis berbagai aspek yang relevan. Suwarno dan Aprianto (Suwarno & Aprianto, 2019, 58–76), mengemukakan beberapa indikator utama, yaitu:

- 1) Durasi masa kerja, yaitu ukuran mengenai berapa lama seseorang telah menjalani pekerjaan tertentu, yang mencerminkan tingkat pemahamannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan, yang mencakup penguasaan atas konsep, prosedur, prinsip, serta kebijakan yang relevan dengan pekerjaan. Pengetahuan juga berfungsi sebagai dasar untuk memahami serta menerapkan informasi dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional.
- 3) Kemampuan mengoperasikan alat dan pelaksanaan teknis pekerjaan, yaitu tingkat penguasaan terhadap perangkat kerja dan keterampilan teknis yang menunjang pelaksanaan tugas secara efisien.

Selain itu, Wariati dan lainnya (Wariati *et al.*, 2015, 217–228), menambahkan empat indikator lain, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab, yang mencerminkan integrasi antara aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Dalam konteks guru SMK, indikator pengalaman kerja dapat terlihat dari:

- 1) Kemampuan mengaitkan materi ajar dengan praktik dunia industri;
- 2) Kecakapan mengelola kelas berbasis proyek (project-based learning);
- 3) Ketepatan dalam memilih metode pembelajaran sesuai karakteristik siswa;
- 4) Kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya menjadi modal pribadi, tetapi juga menjadi faktor strategis yang dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

4. Disiplin Kerja

a. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan elemen esensial dalam dunia kerja yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap ketentuan organisasi, baik dalam bentuk aturan tertulis maupun norma tidak tertulis. Secara umum, disiplin diartikan sebagai sikap, perilaku, serta tindakan yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan lembaga,

seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, dan kehadiran secara konsisten (Ihsanuddin *et al.*, 2022, 1329–1340). Perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut, seperti keterlambatan atau pulang lebih awal, merupakan bentuk indisipliner yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang tepat dari pihak sekolah.

Suwarto (Suwarto, 2020, 26–33), menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap menghargai serta mentaati ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja, baik formal maupun informal, dan mencakup kesanggupan untuk menerima sanksi atas setiap pelanggaran terhadap tanggung jawab atau kewenangan yang dimiliki. Dalam pandangan Rivai (Rivai, 2020, 40–49), disiplin dianggap sebagai fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi.

Sementara itu, Sutrisno (Sutrisno, 2013, 1–15), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu yang selaras dengan prosedur kerja dan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pandangan serupa disampaikan oleh Simatupang dan lainnya (Simatupang *et al.*, 2023, 362–371), yang mengartikan disiplin sebagai mekanisme atau sistem pemberian sanksi atas pelanggaran aturan, serta menekankan bahwa kedisiplinan

mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, kedisiplinan bukan hanya sebagai bentuk kontrol, tetapi juga bagian dari manajemen organisasi yang penting dalam menjaga keteraturan dan pencapaian tujuan.

Dalam praktiknya, disiplin berperan sebagai sarana komunikasi dua arah antara pimpinan dan guru, di mana aturan dan ketentuan menjadi pedoman perilaku kerja yang harus diikuti bersama. Penegakan disiplin menjadi aspek vital dalam menjaga keteraturan lembaga, sebab setiap aturan yang diberlakukan dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kerja. Disiplin yang baik akan menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas guru terhadap sekolah.

Bagi organisasi, disiplin menjamin keberlangsungan operasional dan pencapaian tujuan strategis secara konsisten. Sementara bagi individu, khususnya guru, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong semangat kerja, serta membantu membangun citra profesional di mata siswa, rekan kerja, maupun masyarakat.

Hafidulloh dan lainnya (Hafidulloh *et al.*, 2021, 39–42), menyebutkan bahwa tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk membentuk hubungan saling menghormati dan saling percaya

antara atasan dan bawahan. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan penerapan yang tidak tepat berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, serta mengganggu stabilitas hubungan kerja di lingkungan sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap tertib, konsisten, dan penuh tanggung jawab yang wajib dimiliki oleh setiap guru dalam mematuhi ketentuan institusi, baik yang bersifat formal maupun informal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Tingkat kedisiplinan guru tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai unsur yang saling berkaitan. Hafidulloh dan lainnya (Hafidulloh *et al.*, 2021, 51–55), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja guru, yaitu:

- 1) Kepemimpinan: gaya, konsistensi, dan keteladanan pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina perilaku kerja yang sesuai aturan.
- 2) Sistem penghargaan: bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru atas kinerja dan kepatuhan terhadap peraturan.
- 3) Kemampuan: kompetensi teknis maupun nonteknis yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Balas jasa: meliputi gaji, tunjangan, dan kompensasi lain yang dipandang adil serta layak oleh guru.

- 5) Keadilan: persepsi guru mengenai perlakuan yang setara dan tidak diskriminatif dalam lingkungan kerja.
- 6) Pengawasan melekat: pemantauan langsung dan berkelanjutan oleh pimpinan terhadap perilaku dan pelaksanaan tugas.
- 7) Sanksi hukuman: sebagai bentuk konsekuensi terhadap pelanggaran peraturan yang berlaku.
- 8) Ketegasan: penerapan aturan secara konsisten tanpa pilih kasih atau pengecualian.
- 9) Hubungan kemanusiaan: interaksi yang harmonis dan saling menghargai antara guru, pimpinan, serta rekan kerja.

Selain itu, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan faktor psikologis seperti motivasi internal juga dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung cenderung meningkatkan kepatuhan, sedangkan tekanan berlebihan tanpa dukungan memadai dapat memicu pelanggaran disiplin.

c. Indikator disiplin kerja

Disiplin kerja guru dapat dinilai melalui sejumlah indikator yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hafidullah dan lainnya (Hafidulloh *et al.*, 2021, 55–59), mengidentifikasi lima indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja guru, yaitu:

1) Kehadiran harian

Konsistensi guru hadir setiap hari kerja, biasanya tercatat melalui sistem absensi elektronik sebagai bentuk akuntabilitas.

2) Ketepatan waktu dalam bekerja

Kepatuhan terhadap jam kerja, termasuk tidak menyalahgunakan jam istirahat dan mengikuti jadwal mengajar secara penuh.

3) Kepatuhan terhadap ketentuan berpakaian

Mengenakan pakaian dinas atau seragam kerja yang rapi, sesuai standar profesional, dan dilengkapi identitas pegawai.

4) Ketaatan terhadap peraturan sekolah

Sikap patuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku.

5) Etika dalam bekerja

Perilaku kerja yang selaras dengan norma sosial dan nilai profesionalisme, termasuk menjaga hubungan baik dengan siswa, rekan, dan pimpinan.

Memantau indikator-indikator tersebut secara objektif, pihak sekolah dapat mengevaluasi tingkat kedisiplinan guru secara berkala. Penilaian ini juga dapat menjadi dasar untuk memberikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi, sekaligus merancang program pembinaan bagi mereka yang masih memerlukan peningkatan.

5. Teknologi Informasi

a. Teknologi informasi

Teknologi informasi adalah seperangkat perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem yang digunakan untuk mengelola, menyimpan, menyajikan, dan menyebarkan informasi secara efektif. Menurut Thamrin dan lainnya (Thamrin *et al.*, 2023, 10–12), teknologi informasi mempermudah proses penyampaian dan penyimpanan data secara efisien. Kusmayadi (Kusmayadi, 2021, 18–19), menambahkan bahwa teknologi informasi mencakup pemanfaatan perangkat keras dan lunak komputer dalam mendukung berbagai pekerjaan, khususnya dalam pemrosesan data berbasis teks, suara, maupun video. Sementara itu, Rianto dan Dozan (Rianto & Dozan, 2020, 15–17), menekankan bahwa teknologi informasi meliputi seluruh perangkat teknologi yang dapat digunakan untuk mengelola, menyimpan, menampilkan, dan menyebarkan informasi secara efektif dan berkualitas.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan integrasi perangkat teknologi yang dirancang dan dikembangkan oleh manusia untuk mendukung aktivitas pengolahan, penyimpanan, penyajian, dan distribusi informasi secara efisien dan tepat guna.

b. Peran teknologi informasi

Dalam konteks pendidikan, teknologi informasi berperan strategis dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja guru. Purba dan lainnya (Purba *et al.*, 2020, 4–6), peran teknologi informasi mencakup beberapa dimensi utama yang berpengaruh terhadap cara kerja manusia dalam mengelola informasi.

Pertama, teknologi informasi secara signifikan mengurangi ketergantungan pada keterlibatan langsung manusia dalam aktivitas tertentu. Meskipun demikian, teknologi ini tetap membutuhkan kontrol dan pengoperasian oleh manusia sebagai pengguna utama. Kedua, kehadiran teknologi informasi memperkuat kapabilitas manusia dalam mengelola, memproses, dan menyajikan informasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan mutu hasil kerja. Ketiga, teknologi informasi juga berperan dalam merestrukturisasi fungsi dan tanggung jawab manusia. Jika sebelumnya berbagai pekerjaan dilakukan secara manual dan memakan waktu lama, kini banyak proses dapat dilakukan secara otomatis dan efisien. Hal ini memungkinkan manusia untuk mengalihkan fokus pada tugas-tugas yang lebih kompleks dan tidak dapat digantikan oleh sistem teknologi.

Teknologi informasi tidak hanya sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai faktor transformasional yang mereformasi pola kerja dan peran manusia dalam berbagai bidang

c. Indikator teknologi informasi

Menurut Legesang dan lainnya (Legesang *et al.*, 2021, 362–371), efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan faktor internal dan eksternal pengguna.

- 1) Faktor sosial berpengaruh terhadap perilaku individu dalam menggunakan teknologi informasi. Dukungan dari rekan kerja maupun institusi dapat membentuk dorongan positif yang mendorong seseorang untuk mengadopsi teknologi tersebut.
- 2) Aspek afektif atau perasaan individu juga turut menentukan sikap seseorang dalam berinteraksi dengan teknologi; kenyamanan dalam penggunaannya dapat menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan.
- 3) Kesesuaian antara teknologi dan tugas mencerminkan sejauh mana perangkat teknologi mendukung penyelesaian pekerjaan yang diemban.
- 4) Konsekuensi jangka panjang berkaitan dengan manfaat berkelanjutan dari penggunaan teknologi, misalnya peningkatan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas.
- 5) Kondisi yang mendukung atau memfasilitasi, yakni tersedianya sarana dan sistem yang mempermudah pengguna dalam menerapkan teknologi informasi.

- 6) Kompleksitas teknologi juga menjadi pertimbangan penting, yang mengacu pada sejauh mana teknologi dianggap mudah atau sulit untuk dipahami dan digunakan.

Mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, dapat dilakukan evaluasi terhadap efektivitas integrasi teknologi informasi dalam aktivitas kerja.

B. Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu memberikan kontribusi penting dalam memperkuat landasan teori dan arah analisis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah ringkasan dari dua penelitian yang relevan:

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional dan Kesejahteraan Guru (Firdaus <i>et al.</i> , 2025, 8–14)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 83 guru • Sampel: 68 guru • Teknik pengambilan data: observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket (kuesioner) • Metode analisis data: analisis deskriptif dan verifikatif • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kompetensi profesional dan kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kedua faktor tersebut menjadi elemen yang saling melengkapi dalam mendorong optimalisasi hasil kerja guru.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
2.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN Komet 3 Banjarbaru (Karyati, 2022, 106–109)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: semua guru • Sampel: 17 guru • Teknik pengambilan data: skala Likert • Metode analisis data: data regresi linier sederhana • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Komet 3 Banjarbaru.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Madrasah Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru (Handoyo <i>et al.</i> , 2023, 10–23)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 13 guru • Sampel: 13 guru • Teknik pengambilan data: observasi, kuesioner, dan dokumentasi • Metode analisis data: statistik deskriptif dan statistik inferensial • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Motivasi kerja kepala madrasah dan kemampuan penggunaan teknologi informasi secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tiga Batanghari.
4.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Resawati & Larashati, 2016, 132–148)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 34 guru • Sampel: 34 guru • Teknik pengambilan data: observasi, dokumentasi, dan wawancara • Metode analisis data: teknik analisis inferensial • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kompensasi terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
5.	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja (Qomariyah, 2023, 48–59)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: seluruh guru • Sampel: seluruh guru • Teknik pengambilan data: observasi, dokumentasi, dan wawancara • Metode analisis data: model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja guru.
6.	Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Primaganda Jombang (Munir & Afif, 2023, 109–121)	• Jenis penelitian: kualitatif • Populasi: semua guru • Sampel: semua guru • Teknik pengambilan data: observasi, dokumentasi, dan wawancara • Metode analisis data: analisis data kualitatif yang berfokus pada interpretasi, pemahaman, dan penjelasan mendalam • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah, yang menyesuaikan pendekatan berdasarkan kesiapan dan kompetensi guru berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam manajemen pembelajaran dan pengembangan profesionalisme.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
7.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Kabupaten Bireuen (Amri & Kamaruddin, 2023, 1–10)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 416 guru • Sampel: 198 guru • Teknik pengambilan data: metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner berskala serta observasi lapangan • Metode analisis data: metode analisis statistik deskriptif dan analisis model jalur • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman mengajar, beban kerja, dan motivasi kerja secara individual (parsial) masing-masing memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.
8.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru (Asterina & Sukoco, 2019, 208–219)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 335 guru • Sampel: 182 guru • Teknik pengambilan data: instrumen berupa angket atau kuesioner • Metode analisis data: analisis regresi linier berganda • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara sah terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
9.	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Standar Pengelolaan Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Marusu Kabupaten Maros (Ismail <i>et al.</i> , 2024, 144–156)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 83 guru • Sampel: 50 guru • Teknik pengambilan data: kuesioner yang disebarakan langsung kepada para guru • Metode analisis data: analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Penggunaan teknologi informasi maupun penerapan standar pengelolaan pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja para guru SD Negeri di Kecamatan Marusu, Kabupaten Maros.
10.	Pengaruh Disiplin Kerja & Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Palembang (Alfarisi <i>et al.</i> , 2023, 1436–1447)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 42 guru • Sampel: 42 guru • Teknik pengambilan data: observasi, kuesioner, dan wawancara • Metode analisis data: analisis regresi linier berganda, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Disiplin kerja dan pelatihan kerja terbukti secara individu (parsial) masing-masing memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
11.	Pengaruh Disiplin Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 55 Palembang (Mura <i>et al.</i> , 2024, 4249–4255)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 55 guru • Sampel: 55 guru • Teknik pengambilan data: observasi dan penyebaran kuesioner • Metode analisis data: analisis regresi linier berganda • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kedisiplinan kerja dan motivasi terbukti memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap pencapaian kinerja para guru di SMP Negeri 55 Palembang.
12.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng (Ahus <i>et al.</i> , 2023, 114–125)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 35 guru • Sampel: 35 guru • Teknik pengambilan data: observasi, kuesioner, dan dokumentasi • Metode analisis data: metode analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara individual terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Ruteng. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja para guru di sekolah tersebut, yang berarti baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja tidak secara nyata berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja guru.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

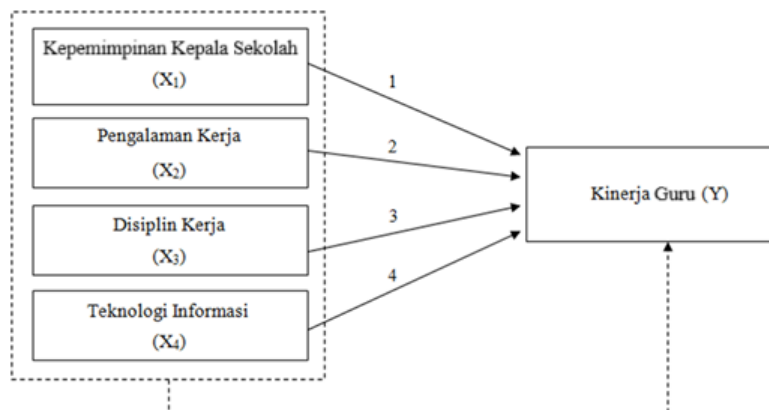
No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
13.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan (Hidayat <i>et al.</i> , 2022, 79–96)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 265 guru • Sampel: 160 guru • Teknik pengambilan data: instrumen berupa angket berskala Likert • Metode analisis data: analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, serta uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kedisiplinan dalam bekerja dan besarnya motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam memengaruhi dan meningkatkan kinerja para guru di lingkungan SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan.
14.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang (Susanto <i>et al.</i> , 2024, 462–472)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 566 guru • Sampel: 141 guru • Teknik pengambilan data: kuesioner • Metode analisis data: analisis korelasi product moment, analisis regresi tunggal, analisis korelasi ganda, dan regresi ganda • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terbukti memiliki pengaruh yang positif serta memegang peranan penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja para guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
15.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya (Sari <i>et al.</i> , 2023, 117–130)	• Jenis penelitian: kuantitatif • Populasi: 40 guru • Sampel: 40 guru • Teknik pengambilan data: penyebaran kuesioner • Metode analisis data: analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan • Alat analisis data: IBM SPSS Statistics 25	Kedisiplinan dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja para guru di Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas, Kabupaten Tasikmalaya.

C. Kerangka Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai arah dan fokus penelitian, disusunlah suatu kerangka berpikir teoretis yang memvisualisasikan keterkaitan antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi, dengan variabel terikat, yaitu kinerja guru. Kerangka berpikir ini berfungsi sebagai peta konseptual yang menunjukkan pola hubungan, baik langsung maupun tidak langsung, antarvariabel yang menjadi objek kajian.



Gambar II.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Suryadi dan lainnya (Suryadi *et al.*, 2024, 222–229) dan Janah dan Nurhadi (Janah & Nurhadi, 2023, 78–88)
2. Amri dan Kamaruddin (Amri & Kamaruddin, 2023, 1–10) dan Fazira dan lainnya (Fazira *et al.*, 2023, 1314–1326)
3. Putri dan lainnya (Putri *et al.*, 2024, 179–208) dan Abdurrahman (Abdurrahman, 2021, 11–20)
4. Rizki dan lainnya (Rizki *et al.*, 2022, 12370–12379) dan Nabilah dan lainnya (Nabilah *et al.*, 2024, 7351–7360)

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diartikan sebagai dugaan atau pernyataan sementara yang disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah diformulasikan sebelumnya, serta didukung oleh landasan teori dan hasil penelitian terdahulu (Sugiyono, 2022, 284). Fungsi utama hipotesis adalah memberikan arah yang jelas bagi pelaksanaan penelitian, sekaligus menjadi panduan dalam proses pengumpulan dan analisis data untuk menjawab permasalahan yang dikaji. Dengan demikian, hipotesis tidak hanya berperan

sebagai prediksi awal, tetapi juga menjadi tolok ukur yang akan diuji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah menempati posisi strategis dalam menentukan arah dan kualitas kinerja guru, baik pada tataran individu maupun organisasi. Kinerja guru bukan hanya mencakup kemampuan melaksanakan tugas-tugas teknis pembelajaran, tetapi juga berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya yang efektif. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan interpersonal yang harmonis, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi bawahannya akan lebih berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan penelitian oleh Suryadi dan lainnya (Suryadi *et al.*, 2024, 222–229) dan Janah dan Nurhadi (Janah & Nurhadi, 2023, 78–88), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah dalam memfasilitasi komunikasi dua arah, mengambil keputusan secara bijak, dan memberikan penghargaan yang layak, dapat menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan pendidikan secara efektif.

H1: Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diduga meningkatkan kinerja guru (Y) secara signifikan di SMK Batik 2 Surakarta.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengalaman kerja dianggap sebagai salah satu modal utama yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Guru yang telah memiliki masa kerja panjang biasanya lebih matang dalam memahami karakter peserta didik, lebih luwes dalam memilih metode pembelajaran, dan lebih terampil dalam mengelola kelas. Pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja dapat memperkaya strategi pembelajaran sekaligus meningkatkan efisiensi kerja.

Amri dan Kamruddin (Amri & Kamaruddin, 2023, 1–10), menemukan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di tingkat SMK di Kabupaten Bireuen. Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian Fazira dan lainnya (Fazira *et al.*, 2023, 1314–1326), yang mengungkapkan bahwa guru di sekolah dasar dengan pengalaman kerja yang lebih banyak menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

H2: Pengalaman kerja (X₂) diduga meningkatkan kinerja guru (Y) secara signifikan di SMK Batik 2 Surakarta.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi pendidikan. Guru dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan, menjaga ketepatan waktu, serta mengelola tugas dengan penuh tanggung jawab. Penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat

meminimalkan kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat citra profesional guru.

Hasil penelitian Putri dan lainnya (Putri *et al.*, 2024, 179–208) dan Abdurrahman (Abdurrahman, 2021, 11–20), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan sikap profesional yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

H3: Disiplin kerja (X₃) diduga meningkatkan kinerja guru (Y) secara signifikan di SMK Batik 2 Surakarta

4. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru

Perkembangan teknologi informasi telah membawa transformasi besar dalam dunia pendidikan. Guru yang mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Pemanfaatan perangkat digital, platform pembelajaran daring, hingga aplikasi manajemen kelas berbasis TI, dapat membantu guru menghemat waktu, meningkatkan kualitas materi ajar, serta memperluas akses informasi bagi siswa.

Penelitian Rizki dan lainnya (Rizki *et al.*, 2022, 12370–12379), membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sejalan dengan itu, Nabilah dan lainnya (Nabilah *et al.*, 2024, 7351–7360), menemukan bahwa penerapan teknologi secara

optimal di sekolah dapat mempercepat pencapaian tujuan pembelajaran dan meningkatkan motivasi kerja guru.

H4: Teknologi informasi (X₄) diduga meningkatkan kinerja guru (Y) secara signifikan di SMK Batik 2 Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip keilmuan seperti bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, dan tersusun secara sistematis (Sugiyono, 2022, 4–7). Desain penelitian yang dipilih adalah metode survei, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Batik 2 Surakarta yang berlokasi di Jalan Sere I, Kelurahan Pajang, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah, dengan kode pos 57146. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan.

C. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik atau guru yang mengajar di SMK Batik 2 Surakarta.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 80), populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh guru di SMK Batik 2 Surakarta, yang berjumlah sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Masih merujuk pada pendapat Sugiyono (Sugiyono, 2022, 81), apabila seluruh populasi dijadikan sebagai responden, maka teknik tersebut dikenal sebagai sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut, di mana seluruh guru yang berjumlah 55 orang dijadikan sebagai sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus atau total sampling, yaitu suatu pendekatan di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian Sugiyono (Sugiyono, 2022, 81). Dengan demikian, semua guru yang mengajar di SMK Batik 2 Surakarta sebanyak 55 orang dilibatkan secara keseluruhan dalam penelitian ini.

E. Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data sebagai dasar analisis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yakni para guru di SMK Batik 2 Surakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai pelengkap dan pendukung dalam proses analisis kuantitatif. Sumber data ini mencakup dokumen seperti laporan internal sekolah, buku administrasi, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, artikel, serta referensi pustaka lainnya yang relevan dengan fokus penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menerapkan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku, aktivitas, dan proses kerja subjek penelitian di lingkungan sekolah. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 145–146), observasi tidak hanya bertujuan untuk mengukur sikap responden, tetapi juga untuk merekam berbagai peristiwa yang terjadi. Teknik ini cocok diterapkan

dalam penelitian yang melibatkan subjek berjumlah terbatas, seperti 55 guru di SMK Batik 2 Surakarta.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui catatan peristiwa yang telah terjadi, baik dalam bentuk tulisan, foto, video, maupun karya lainnya (Sugiyono, 2022, 240). Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi SMK Batik 2 Surakarta.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 142–144) kuesioner merupakan instrumen penelitian yang terdiri dari sejumlah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab secara sukarela tanpa tekanan. Data yang diperoleh dari kuesioner ini selanjutnya dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini dirancang menggunakan Skala Likert, yang terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu tipe isian dan tipe pilihan.

Tipe isian digunakan untuk memperoleh data identitas responden, sedangkan tipe pilihan digunakan untuk menilai sikap atau tanggapan terhadap pernyataan yang disajikan. Skor jawaban diklasifikasikan ke dalam lima tingkat penilaian, yaitu: 1 untuk *Sangat Tidak Setuju* (STS), 2 untuk *Tidak Setuju* (TS), 3 untuk *Ragu-Ragu* (R), 4 untuk *Setuju*, dan 5 untuk *Sangat Setuju* (SS).

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel bebas yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi, serta variabel terikat yaitu kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Setiap instrumen disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima opsi jawaban sesuai skala tersebut.

4. Wawancara

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 137–141) wawancara merupakan suatu bentuk interaksi komunikasi antara dua pihak atau lebih yang dilakukan dalam bentuk percakapan, dengan tujuan untuk menggali informasi, memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta berbagi pandangan mengenai suatu topik tertentu. Teknik ini digunakan sebagai metode pelengkap untuk memperoleh data tambahan apabila terdapat kekurangan atau ketidaksesuaian data pada hasil kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan guru SMK Batik 2 Surakarta guna memperoleh klarifikasi atau penjelasan lebih lanjut terkait jawaban responden.

G. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada unsur yang menjadi fokus kajian dan dianalisis berdasarkan konteks objek penelitian. Definisi operasional variabel menjelaskan makna variabel secara konkret dan dapat diukur dalam ranah

empiris. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan faktor yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan terhadap variabel terikat. Penelitian ini mengkaji empat variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja guru. Penjabaran definisi operasional dilakukan untuk masing-masing variabel berdasarkan indikator-indikator yang membentuknya, sehingga dapat diukur secara objektif dan sistematis.

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi
1.	Kinerja guru	Kinerja guru merujuk pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam mendukung tujuan lembaga pendidikan.	1. Penguasaan terhadap materi ajar. 2. Kemampuan mengelola kelas. 3. Pemanfaatan media/sumber belajar. 4. Pengelolaan interaksi pembelajaran. 5. Evaluasi hasil belajar peserta didik. (Ashlan & Akmaluddin, 2021, 79–86)	1. Guru memahami dan menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan. 2. Guru mampu menciptakan dan mengelola suasana kelas yang tertib dan kondusif. 3. Guru menggunakan media pembelajaran serta sumber belajar yang relevan dan efektif. 4. Guru menciptakan interaksi pembelajaran yang aktif dan konstruktif di kelas. 5. Guru melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik pada setiap akhir Kompetensi Dasar (KD).

Lanjutan Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi
2.	Kepemimpinan kepala sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola perilaku yang konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam usahanya memengaruhi dan mengarahkan pihak lain untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan.	1. Tanggung jawab 2. Kepercayaan 3. Komunikasi 4. Pengambilan keputusan 5. Empati (Ratnawulan <i>et al.</i> , 2023, 42–47)	1. Kepala sekolah menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam mendorong kemajuan institusi. 2. Kepala sekolah menciptakan suasana saling percaya dan menghargai. 3. Kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif dan harmonis dengan seluruh warga sekolah. 4. Kepala sekolah mampu membuat keputusan secara tepat waktu dan sesuai konteks. 5. Kepala sekolah mendengarkan masukan, berbagi informasi, serta menghargai potensi bawahannya.

Lanjutan Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi
3.	Pengalaman kerja	Pengalaman kerja diartikan sebagai akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh individu melalui keterlibatannya dalam pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan pelaksanaan tugas yang berkelanjutan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Pengusaan 5. Tanggung jawab (Wariati <i>et al.</i> , 2015, 117–130)	1. Guru memahami teori dan prosedur kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya. 2. Guru memiliki keterampilan teknis dalam menjalankan tugas secara efisien dan sesuai dengan standar yang berlaku. 3. Guru dapat melaksanakan tugas secara mandiri tanpa ketergantungan arahan langsung. 4. Guru menguasai perangkat kerja atau alat bantu yang digunakan dalam proses pelaksanaan tugas. 5. Guru mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Lanjutan Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi
4.	Disiplin kerja	Disiplin kerja merujuk pada sikap patuh dan tertib yang diperlihatkan oleh guru dalam menjalankan peraturan, baik yang bersifat lisan maupun tertulis, di lingkungan kerja.	1. Kehadiran 2. Ketepatan jam kerja 3. Kedisiplinan dalam berpakaian dan mengenakan identitas kerja 4. Kepatuhan terhadap peraturan 5. Etika kerja (Hafidulloh <i>et al.</i> , 2021, 55–59)	1. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai jadwal waktu yang ditentukan. 2. Guru tetap berada di lingkungan sekolah selama jam kerja berlangsung. 3. Guru mengenakan seragam kerja dan atribut identitas sesuai ketentuan yang berlaku. 4. Guru mematuhi semua tata tertib yang telah ditetapkan sekolah. 5. Guru menunjukkan sikap profesional dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Lanjutan Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi
5.	Teknologi informasi	Teknologi informasi didefinisikan sebagai penggunaan perangkat teknologi, sistem informasi, dan aplikasi digital oleh pendidik untuk menunjang pelaksanaan tugas, komunikasi, serta efektivitas dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi pendidikan.	1. Pengaruh sosial 2. Respons emosional individu (affect) 3. Kesesuaian dengan tugas 4. Dampak jangka panjang 5. Dukungan institusional (Legesang <i>et al.</i> , 2021, 31–38)	1. Guru memanfaatkan teknologi informasi atas dasar dorongan dari lingkungan kerja atau kolega. 2. Guru memiliki perasaan positif dan merasa nyaman dalam mengoperasikan teknologi informasi saat menjalankan tugasnya. 3. Teknologi informasi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan tugas yang diemban. 4. Guru meyakini bahwa penggunaan teknologi informasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja di masa mendatang. 5. Sekolah menyediakan fasilitas serta pelatihan yang mendukung pelaksanaan tugas guru secara optimal.

H. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dikembangkan memiliki kualitas yang memadai. Kualitas instrumen sangat memengaruhi ketepatan data yang dikumpulkan serta berkontribusi langsung terhadap kredibilitas hasil penelitian. Oleh karena itu, pengujian ini bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen guna menentukan kelayakannya dalam proses pengumpulan data penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diukur. Sebuah item dianggap valid apabila mampu merepresentasikan konstruk yang hendak diukur secara tepat. Dalam penelitian ini, suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas (p-value) kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2022, 125–130), yang menandakan bahwa item tersebut secara statistik layak digunakan dalam mengungkap variabel penelitian.

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022, 125–130). Dengan demikian, instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Validitas tidak hanya menunjukkan ketepatan isi dari item, tetapi juga konsistensi pengukuran terhadap konsep yang dimaksud. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product*

Moment, yang mengukur hubungan antara skor setiap butir dengan total skor keseluruhan.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor setiap item pertanyaan

Y = Skor total keseluruhan item

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan melibatkan 55 responden menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Suatu item instrumen dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar atau sama dengan nilai rtabel, yakni 0,1745. Artinya, jika $r_{hitung} \geq 0,1745$, maka item memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor dan dianggap valid. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} \leq 0,1745$, maka item tersebut tidak memiliki korelasi signifikan dengan total skor dan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi, disajikan secara lengkap dalam tabel berikut:

Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,562	0,1745	Valid
2.	0,562	0,1745	Valid
3.	0,516	0,1745	Valid
4.	0,463	0,1745	Valid
5.	0,463	0,1745	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja guru memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel tersebut memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

(X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,672	0,1745	Valid
2.	0,447	0,1745	Valid
3.	0,719	0,1745	Valid
4.	0,571	0,1745	Valid
5.	0,447	0,1745	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai r_{hitung} yang melebihi r_{tabel} , sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,470	0,1745	Valid
2.	0,505	0,1745	Valid
3.	0,390	0,1745	Valid
4.	0,485	0,1745	Valid
5.	0,456	0,1745	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,454	0,1745	Valid
2.	0,454	0,1745	Valid
3.	0,022	0,1745	Valid
4.	0,545	0,1745	Valid
5.	0,432	0,1745	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi (X₄)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,575	0,1745	Valid
2.	0,548	0,1745	Valid
3.	0,491	0,1745	Valid
4.	0,484	0,1745	Valid
5.	0,601	0,1745	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel teknologi informasi memiliki nilai r_{hitung} yang melebihi r_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur bebas dari kesalahan (error) sehingga mampu menghasilkan data yang konsisten antar item dalam instrumen kuesioner. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 130–132), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai atau melebihi 0,60.

Reliabilitas juga mengindikasikan kestabilan jawaban responden dari waktu ke waktu. Sebuah pernyataan dianggap reliabel apabila responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap butir-butir pertanyaan yang sejenis. Instrumen dikategorikan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2022, 130–132).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians tiap butir

σ_t^2 = Varians Total

Keputusan mengenai reliabilitas suatu variabel ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai alpha melebihi 0,60, maka item atau indikator dalam variabel tersebut dianggap reliabel. Dengan kata lain, instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Guru	0,717	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,725	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,759	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	0,762	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel III.7, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Dengan demikian, instrumen dinyatakan konsisten dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam mengidentifikasi masing-masing variabel penelitian.

I. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen—yakni kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi—mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen, yaitu kinerja guru. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Nilai yang rendah menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa hampir seluruh variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, perhitungan koefisien determinasi dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menilai apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Berdasarkan pendapat Ghozali (Ghozali, 2018, 27–31), data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (probabilitas) lebih besar dari 0,05.

b. Uji multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Indikator yang digunakan dalam uji ini meliputi nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018, 107–111).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang ideal memiliki varians residual yang konstan atau bersifat homoskedastis. Sebaliknya, jika varians residual berbeda antar pengamatan, maka terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil pengujian dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018, 137–146).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sebagai metode untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen

dan beberapa variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen, serta untuk memperkirakan nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel bebas yang telah diketahui. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022, 95–103), model regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Disiplin kerja

X₄ = Teknologi informasi

e = Galat (*Error*)

b = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Langkah-langkah pelaksanaan uji F adalah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel bebas secara bersamaan terhadap kinerja guru.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap kinerja guru.

b. Tingkat Signifikansi

Signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ (5%). Derajat kebebasan ditentukan dengan rumus $(k; n-k-1)$, sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dari distribusi F sesuai dengan jumlah sampel (n) dan jumlah variabel bebas (k).

c. Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika nilai $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Atau:

H_0 diterima jika $p\text{-value} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$

d. Perhitungan Fhitung

Nilai F_{hitung} dihitung dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{JKR}/k}{\text{JKS}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

JKR = Jumlah kuadrat regresi

JKS = Jumlah kuadrat sisa

n = Jumlah total sampel

k = Jumlah variabel independent

e. Penetapan Keputusan

Keputusan akhir ditentukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} atau dengan melihat nilai p-value. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen—yakni kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi—terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru, secara parsial atau individual. Tahapan pelaksanaan uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, Variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

$H_a: \beta_i \neq 0$, Variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

b. Penetapan Taraf Signifikansi

Tingkat signifikansi ditentukan sebesar $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan untuk pengujian ini dihitung menggunakan rumus: $df = n - k - 1$, dan nilai ttabel diperoleh dari distribusi t sesuai dengan df tersebut.

c. Kriteria Pengambilan Keputusan

Ho diterima apabila $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$

Ho ditolak apabila $thitung > ttabel$ atau $thitung < -ttabel$

Alternatif lain:

Ho diterima jika $p\text{-value} \geq 0,05$

Ho ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$

d. Perhitungan Nilai thitung

Nilai thitung dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$thitung = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

thitung = Nilai statistik t yang dihitung

b_i = Koefisien regresi untuk variabel bebas ke-i

S_{b_i} = Standar *error* dari koefisien b_i

e. Keputusan Uji

Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai thitung terhadap ttabel atau berdasarkan p-value. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$ maka Ho diterima, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh

signifikan dari variabel independen terhadap kinerja guru secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Instansi

SMK Batik 2 Surakarta merupakan salah satu institusi pendidikan menengah kejuruan yang terletak di Provinsi Jawa Tengah. Lembaga ini berdiri pada tahun 1989 dengan nama awal SMEA Batik 2 Surakarta, sesuai dengan Surat Keputusan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKDASMEN) Nomor 420/I03/I/89 tertanggal 7 Maret 1989, serta tercatat di bawah naungan Yayasan Pendidikan dengan Nomor Pokok AG8478. Pada tahun 2010, nomenklatur sekolah resmi diubah menjadi SMK Batik 2 Surakarta. Lokasi sekolah berada di Jl. Sere I, Pajang, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah, dengan kode pos 57146. Fasilitas komunikasi yang dimiliki meliputi layanan telepon (0271) 712810, faksimile (0271) 712810, dan alamat surel resmi smkbatik2ska@gmail.com. Saat ini, sekolah mengelola enam program keahlian yang terdiri atas:

- a. Akutansi dan keuangan lembaga
- b. Layanan kesehatan
- c. Broadcasting dan perfilman
- d. Kecantikan dan spa
- e. Pemasaran

f. Manajemen perkantoran dan layanan bisnis

Tujuan penyelenggaraan pendidikan di SMK Batik 2 Surakarta adalah menghasilkan lulusan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, menghargai keberagaman global, mandiri, memiliki semangat gotong royong, berpikir kritis, kreatif, menjunjung budaya kerja, cerdas, terampil, berkarakter tangguh, serta memiliki jiwa kewirausahaan. Selain itu, peserta didik diharapkan mampu menguasai perkembangan teknologi dan informasi, menjadi tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing di tingkat regional maupun internasional, serta memiliki keterampilan sesuai bidang keahlian dan konsentrasi yang dipilih.

2. Visi Dan Misi SMK Batik 2 Surakarta

a. Visi SMK Batik 2 Surakarta

SMK Batik 2 Surakarta memiliki visi untuk menjadi pusat pendidikan dan pelatihan yang mampu mencetak sumber daya manusia berkualitas di bidang bisnis manajemen, teknologi informasi, dan pariwisata, dengan berlandaskan karakter kuat serta akhlak yang mulia.

b. Misi SMK Batik 2 Surakarta

Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah menetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Membentuk peserta didik yang berkarakter, cerdas, berakhlak mulia, memiliki semangat kewirausahaan, menguasai ilmu

pengetahuan dan teknologi, terampil dalam berbahasa, serta memiliki daya saing di tingkat global.

- 2) Menyelenggarakan proses pendidikan profesional yang berorientasi pada mutu, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.
- 3) Memberikan pelayanan prima, menjaga keharmonisan lingkungan, serta melakukan inovasi berkelanjutan.

3. Tujuan SMK Batik 2 Surakarta

a. Tujuan pendidikan menengah kejuruan

Pendidikan menengah kejuruan bertujuan mengembangkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, serta akhlak mulia peserta didik. Selain itu, jenjang ini berfungsi meningkatkan keterampilan agar lulusan mampu hidup mandiri sekaligus siap melanjutkan pendidikan sesuai bidang keahliannya. Secara umum, tujuan kompetensi keahlian mengacu pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU SPN) Pasal 3 mengenai tujuan pendidikan nasional, serta penjelasan Pasal 15 yang menegaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan bagian dari pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja di bidang tertentu.

b. Tujuan SMK Batik 2 Surakarta

- 1) Membentuk lulusan yang beriman, bertakwa, dan siap memasuki dunia kerja atau memulai usaha mandiri.

- 2) Menumbuhkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan kemampuan bersaing di era global.
 - 3) Mengembangkan potensi, bakat, dan minat peserta didik melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan semangat kebinekaan global, gotong royong, serta kesesuaian dengan kompetensi keahlian yang dipilih.
 - 4) Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan, dan ramah bagi peserta didik.
 - 5) Menanamkan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan dan estetika.
- c. Tujuan kompetensi keahlian akuntansi dan keuangan lembaga
- Kompetensi keahlian ini dirancang untuk memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional agar peserta didik mampu:
- 1) Menjadi lulusan yang berkompeten dalam bidang akuntansi dan keuangan lembaga.
 - 2) Menguasai keterampilan akuntansi sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri.
 - 3) Memiliki kreativitas, inovasi, dan etos kerja yang mendukung pelayanan akuntansi dan keuangan lembaga.
 - 4) Mengembangkan kemampuan wirausaha secara mandiri.

d. Tujuan kompetensi keahlian layanan kesehatan

Program ini bertujuan membekali peserta didik dengan kemampuan, wawasan, dan etika kerja agar:

- 1) Mampu memberikan layanan kesehatan dasar sesuai SOP pada fasilitas kesehatan.
- 2) Terampil dalam memberikan pertolongan pertama serta melakukan edukasi kesehatan kepada masyarakat.
- 3) Menunjukkan profesionalisme, empati, serta menjunjung tinggi etika dan keselamatan kerja.

Selain itu, lulusan diharapkan kompeten dalam:

- 1) Melaksanakan pelayanan kesehatan dasar dan pertolongan pertama sesuai standar profesi.
- 2) Menerapkan sanitasi, kebersihan, dan protokol kesehatan dalam layanan dan lingkungan kerja.
- 3) Berkomunikasi efektif dan empatik dengan pasien, keluarga pasien, dan tenaga medis lainnya.

e. Tujuan kompetensi keahlian broadcasting dan perfilman

Tujuan khusus program ini adalah membekali peserta didik dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional agar:

- 1) Mampu merancang dan memproduksi konten audio-visual untuk media massa maupun platform digital.
- 2) Memiliki sikap kreatif, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi penyiaran dan perfilman digital.

Selain itu, kompetensi lulusan mencakup kemampuan untuk:

- 1) Mengoperasikan peralatan produksi audio-visual, seperti kamera, perekam audio, dan perangkat lunak pengeditan secara profesional.
 - 2) Menghasilkan karya kreatif seperti film pendek, iklan layanan masyarakat, atau konten digital sesuai standar industri.
 - 3) Memahami serta menerapkan prinsip komunikasi visual, etika media, dan manajemen produksi.
- f. Tujuan kompetensi keahlian kecantikan dan spa

Program ini dirancang untuk membekali peserta didik dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional, sehingga:

- 1) Mampu memberikan layanan kecantikan dan perawatan tubuh secara profesional sesuai standar industri dan tren terkini.
- 2) Memiliki etos kerja higienis, sikap ramah, komunikatif, dan menjunjung etika profesi.

Lulusan diharapkan kompeten dalam:

- 1) Melakukan perawatan wajah, tubuh, dan spa menggunakan teknik sesuai standar industri.
- 2) Mengoperasikan dan merawat peralatan kecantikan serta produk kosmetik secara aman.
- 3) Memberikan pelayanan pelanggan dengan komunikasi efektif, sikap ramah, dan penampilan profesional.

g. Tujuan kompetensi keahlian pemasaran

Program ini bertujuan membekali peserta didik dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional untuk:

- 1) Menguasai kompetensi pemasaran sehingga dapat bekerja secara mandiri atau mengisi posisi pada dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah.
- 2) Memiliki kemampuan memilih jalur karier, berkompetisi, dan mengembangkan sikap profesional di bidang pemasaran.

Kompetensi lulusan meliputi:

- 1) Menghasilkan tenaga pemasaran kompeten, baik pada bidang bisnis daring maupun ritel.
- 2) Menguasai keterampilan pemasaran sesuai kebutuhan perusahaan.
- 3) Memiliki kreativitas dan inovasi yang mendukung kegiatan pemasaran.
- 4) Mengembangkan kemampuan wirausaha mandiri.

h. Tujuan kompetensi keahlian manajemen perkantoran dan layanan bisnis

Program ini bertujuan membekali peserta didik dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional, sehingga:

- 1) Menguasai kompetensi di bidang manajemen perkantoran dan layanan bisnis untuk bekerja secara mandiri atau mengisi posisi di dunia usaha dan industri pada level menengah.

- 2) Mampu memilih karier, bersaing, dan mengembangkan sikap profesional di bidangnya.

Kompetensi lulusan meliputi:

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang kompeten.
- 2) Memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.
- 3) Memiliki kreativitas dan inovasi yang mendukung layanan perkantoran dan bisnis.
- 4) Mengembangkan potensi wirausaha secara mandiri.

B. Deskripsi Responden

Jumlah total guru di SMK Batik 2 Surakarta adalah 55 orang, dengan distribusi berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	34,55%
Perempuan	36	65,45%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Data menunjukkan bahwa guru berjenis kelamin perempuan mendominasi, dengan jumlah 36 orang (65,45%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 19 orang (34,55%).

2. Usia

Tabel IV.2 Deskripsi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	15	27,27%
31-40 tahun	20	36,36%
41-50 tahun	5	9,10%
>51 tahun	15	27,27%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, guru yang berada pada rentang usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 20 orang (36,36%). Sementara itu, kelompok usia 20–30 tahun dan >51 tahun masing-masing berjumlah 15 orang (27,27%), dan kelompok usia 41–50 tahun berjumlah 5 orang (9,10%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga pendidik berada pada usia produktif menengah.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.3 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Sarjana (S1)	43	78,18%
Magister (S2)	12	21,82%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas guru berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 43 orang (78,18%), sementara guru yang memiliki kualifikasi Magister (S2) berjumlah 12 orang (21,82%).

4. Pengalaman Kerja

Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1-10 tahun	34	61,81%
11-20 tahun	13	23,64%
21-30 tahun	6	10,91%
>31 tahun	2	3,64%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Dari data yang disajikan, kelompok guru dengan pengalaman kerja 1–10 tahun memiliki proporsi tertinggi, yaitu 34 orang (61,81%). Selanjutnya diikuti oleh guru dengan pengalaman 11–20 tahun sebanyak 13 orang (23,64%), pengalaman 21–30 tahun sebanyak 6 orang (10,91%), dan yang memiliki pengalaman lebih dari 31 tahun berjumlah 2 orang (3,64%).

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian melalui penyajian ukuran-ukuran statistik seperti jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta standar deviasi.

Tabel IV.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	55	20,00	25,00	24,4182	1,14973
Kepemimpinan Kepala Sekolah	55	16,00	25,00	23,6545	1,92660
Pengalaman Kerja	55	17,00	25,00	22,1818	1,94452
Disiplin Kerja	55	20,00	25,00	23,3636	1,57934
Teknologi Informasi	55	16,00	25,00	24,1636	1,22845

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan data pada Tabel IV.5, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 guru yang mengajar di SMK Batik 2 Surakarta pada tahun 2025. Nilai-nilai yang ditampilkan menunjukkan ringkasan karakteristik statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian. Uraian hasil analisis untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru memiliki nilai rata-rata sebesar 24,41, dengan skor tertinggi 25 dan terendah 20. Nilai standar deviasi sebesar 1,14 menunjukkan tingkat variasi yang relatif rendah di antara responden.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah memperoleh rata-rata sebesar 23,65, dengan nilai maksimum 25 dan minimum 16. Standar deviasi sebesar 1,92 menunjukkan adanya variasi yang cukup moderat pada persepsi responden.
3. Pengalaman Kerja menunjukkan rata-rata 22,18, dengan skor maksimum 25 dan minimum 17. Standar deviasi 1,94 menandakan keragaman tingkat pengalaman yang relatif sama dengan variabel kepemimpinan.

4. Disiplin Kerja memiliki rata-rata 23,36, dengan skor tertinggi 25 dan terendah 20. Standar deviasi 1,57 menggambarkan tingkat variasi yang moderat.
5. Teknologi Informasi memiliki rata-rata sebesar 24,16, dengan nilai maksimum 25 dan minimum 16. Standar deviasi sebesar 1,22 menunjukkan variasi yang relatif rendah dalam pemanfaatan teknologi informasi oleh responden.

D. Analisa Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa dalam model regresi, baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki pola distribusi data yang mendekati normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018, 27–31). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan prosedur *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan hasil yang disajikan pada Tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas

	Nilai	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Normalitas	0,087	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,087 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi.

2. Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Suatu model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,264	3,785	Bebas multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,197	5,085	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,378	2,646	Bebas multikolinearitas
Teknologi Informasi	0,377	2,650	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar responden. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui analisis *scatterplot*, di mana model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol. Selain itu, metode *Glejser test* juga dapat digunakan; jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (nilai *p-value* < 0,05), maka heteroskedastisitas terdeteksi. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, 137–146).

Tabel IV.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,761	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,413	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,929	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Teknologi Informasi	0,371	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada Tabel IV.8, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen pada seluruh pengamatan.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel terikat dapat diprediksi melalui beberapa variabel bebas secara simultan. Tujuan analisis ini adalah mengestimasi nilai koefisien regresi serta mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018, 95–103). Berdasarkan hasil estimasi, diperoleh ringkasan seperti pada Tabel IV.9.

Tabel IV.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized B	Keterangan
(Konstanta)	25,124	Positif
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,021	Positif
Pengalaman Kerja	0,071	Positif
Disiplin Kerja	0,229	Positif
Teknologi Informasi	0,014	Positif

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 25,124 + 0,021 X_1 + 0,071 X_2 + 0,229 X_3 + 0,014 X_4 + e$

Keterangan:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta 25,124 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi) bernilai nol, maka kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta tetap berada pada angka 25,124.

2. Koefisien kepemimpinan kepala sekolah (b_1)

Koefisien sebesar 0,021 dengan tanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,021, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

3. Koefisien pengalaman kerja (b_2)

Nilai koefisien 0,071 yang positif berarti setiap kenaikan pengalaman kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,071, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien disiplin kerja (b_3)

Koefisien 0,229 menunjukkan pengaruh positif terbesar di antara variabel bebas, yang berarti peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,229, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

5. Koefisien teknologi informasi (b_4)

Koefisien 0,014 dengan nilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemanfaatan teknologi informasi sebesar satu satuan

akan mendorong peningkatan kinerja guru sebesar 0,014, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Menurut (Ghozali, 2018, 98), apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Dalam konteks penelitian ini, H_a menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, sedangkan H_0 mengindikasikan penolakan pengaruh tersebut.

Tabel IV.10 Hasil Pengujian Model

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	25,075	2,61	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel IV.10 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,075 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,61, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini

mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja guru. Model yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Menurut kriteria pengujian (Ghozali, 2018, 98–99):

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,247	$>1,660$	,005	0,05	Ha Diterima
H2	2,627	$>1,660$	,002	0,05	Ha Diterima
H3	5,110	$>1,660$	,000	0,05	Ha Diterima
H4	2,168	$>1,660$	,037	0,05	Ha Diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan hasil uji parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

Nilai thitung sebesar $2,247 > 1,660$ dengan signifikansi $0,005 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap

Nilai thitung sebesar $2,627 > 1,660$ dengan signifikansi $0,002 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh disiplin kerja

Nilai thitung sebesar $5,110 > 1,660$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

d. Pengaruh teknologi informasi

Nilai thitung sebesar $2,168 > 1,660$ dengan signifikansi $0,037 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Nilai ini menggambarkan sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi mampu menjelaskan perubahan pada kinerja guru. Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *adjusted R square* sebagai acuan.

Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	,718 ^a	,516	,946	Model Layak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Hasil analisis menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,946. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,6% variasi kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Sementara itu, 5,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Batik 2 Surakarta

Hasil uji statistik pada Tabel IV.11 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,247 > 1,660$) dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryadi dan lainnya (Suryadi *et al.*, 2024, 222–229) dan Janah dan Nurhadi (Janah & Nurhadi, 2023, pp. 78–88), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta memotivasi guru untuk mencapai kinerja optimal.

Kepala sekolah yang menitikberatkan pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan guru mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pengarah, motivator, dan fasilitator perkembangan profesional guru. Oleh sebab itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mendorong terciptanya hubungan harmonis, komunikasi efektif, dan lingkungan kerja yang produktif.

Peningkatan kinerja guru secara signifikan berdampak positif pada mutu pendidikan di SMK Batik 2 Surakarta. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan harus diiringi dengan penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, termasuk keterampilan mengambil keputusan, pemberian dukungan moral, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Dengan demikian, keterlibatan aktif kepala sekolah dalam memajukan kompetensi dan kesejahteraan guru menjadi strategi penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Batik 2 Surakarta

Hasil uji statistik yang tercantum pada Tabel IV.11 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,627, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,660, dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri dan Kamaruddin (Amri & Kamaruddin, 2023, pp. 1–10) dan Fazira dan lainnya (Fazira et al., 2023, pp. 1314–1326), yang sama-sama membuktikan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa

durasi pengalaman kerja yang lebih panjang memungkinkan guru memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait karakter peserta didik, penerapan metode pembelajaran yang efektif, serta penyelesaian permasalahan pembelajaran secara bijaksana dan efisien.

Guru dengan masa kerja yang panjang umumnya telah menghadapi beragam situasi kompleks di lingkungan pendidikan. Pengalaman tersebut membentuk kemampuan dalam mengelola kelas, menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, dan merancang strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, pengalaman mengajar yang luas turut meningkatkan kepercayaan diri guru, karena mereka memiliki landasan empiris yang kuat dalam pengambilan keputusan. Hal ini menjadikan pengalaman kerja sebagai aset penting dalam pembentukan profesionalisme dan produktivitas guru.

Lebih jauh lagi, guru yang berpengalaman biasanya memiliki jaringan sosial yang lebih luas, baik di dalam sekolah maupun lintas sekolah. Jaringan ini memfasilitasi pertukaran praktik terbaik (*best practices*) serta mendukung pengembangan kompetensi profesional secara kolektif. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya berperan dalam peningkatan keterampilan teknis dan pedagogis, tetapi juga memperluas wawasan serta memperkuat kolaborasi antarpendidik. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa pengalaman kerja merupakan faktor strategis dalam peningkatan kualitas kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Batik 2 Surakarta

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel IV.11, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,110 yang lebih besar daripada t tabel 1,660, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

Hasil ini sejalan dengan temuan Putri dan lainnya (Putri et al., 2024, pp. 179–208) dan Abdurrahman (Abdurrahman, 2021, pp. 11–20), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan mutu pengajaran dan proses pembelajaran. Guru dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih fokus, termotivasi, dan berorientasi pada pencapaian hasil optimal dalam melaksanakan tugas mengajar.

Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam peningkatan kinerja guru. Kedisiplinan tidak hanya mencakup ketepatan waktu dan pemenuhan tugas, tetapi juga mencerminkan penerapan profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab. Guru yang disiplin umumnya mampu mengelola waktu dan beban kerja secara efektif, serta mempertahankan standar kinerja yang tinggi.

Selain itu, temuan ini merekomendasikan agar kepala sekolah dan manajemen pendidikan memberikan perhatian terhadap penguatan budaya disiplin di lingkungan sekolah. Upaya ini dapat dilakukan melalui penerapan aturan yang jelas, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran kedisiplinan. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang optimal di tingkat organisasi sekolah akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

4. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru SMK Batik 2 Surakarta

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi memiliki nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,168 > 1,660$) dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi dengan kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki dan lainnya (Rizki et al., 2022, pp. 12370–12379) dan Nabilah dan lainnya (Nabilah et al., 2024, 7351–7360), yang mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan intensitas penggunaan teknologi informasi berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja guru. Dalam praktiknya, penerapan teknologi informasi memfasilitasi

berbagai aspek pekerjaan guru, mulai dari proses pembelajaran, penyusunan administrasi, hingga evaluasi hasil belajar, sehingga mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

Selain efisiensi, penggunaan teknologi informasi turut mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Guru memiliki akses yang lebih cepat terhadap beragam sumber belajar serta dapat menyampaikan materi melalui media yang interaktif dan menarik. Pendekatan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi belajar peserta didik serta memperbaiki kualitas interaksi antara guru dan peserta didik. Teknologi informasi juga membuka peluang bagi guru untuk berkolaborasi lintas bidang melalui komunitas pembelajaran daring maupun pengembangan materi ajar secara kolektif, yang berdampak positif pada penguatan profesionalisme guru.

Lebih jauh, faktor pendukung seperti ketersediaan perangkat, pelatihan penggunaan teknologi, serta dukungan institusi memiliki peranan krusial dalam optimalisasi kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki akses memadai serta keterampilan teknologi yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi teknologi informasi bagi guru menjadi strategi esensial untuk memperkuat kinerja mereka, khususnya dalam konteks pembelajaran di era digital sebagaimana terlihat di SMK Batik 2 Surakarta.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Penelitian menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden, sedangkan teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

B. Implikasi

1. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai teladan bagi guru. Karakter serta perilaku kepala sekolah yang bijaksana

dan mampu mengayomi menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi ini mendorong guru bekerja lebih profesional sehingga tujuan pembelajaran dan visi sekolah dapat tercapai secara optimal.

2. Pengalaman kerja guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, sekolah perlu memaksimalkan pemanfaatan pengalaman tersebut melalui kegiatan berbagi praktik baik, forum diskusi, dan program mentoring antarguru. Transfer pengetahuan dan keterampilan hasil pengalaman kerja diharapkan dapat terus dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru secara kolektif.
3. Kedisiplinan telah menjadi bagian dari budaya kerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Penerapan disiplin meliputi ketepatan waktu kehadiran dan kepulangan sesuai jam kerja yang terintegrasi dengan sistem presensi fingerprint, kepatuhan terhadap ketentuan berpakaian, serta konsistensi dalam memenuhi target pekerjaan.
4. Teknologi informasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja guru. Sekolah perlu memperkuat pemanfaatannya dengan menyediakan fasilitas teknologi yang memadai dan mengadakan pelatihan rutin. Dukungan tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri dan kreativitas guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, sehingga proses belajar menjadi lebih variatif, interaktif, dan efisien, serta mampu memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Manajemen sekolah disarankan untuk memperkuat sarana pendukung teknologi informasi, meliputi peningkatan kualitas jaringan internet, penyediaan perangkat komputer yang memadai, serta optimalisasi aplikasi pembelajaran. Langkah ini diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi guna menunjang kinerja. Selain itu, perlu disediakan ruang kolaborasi bagi guru sebagai wadah berbagi pengalaman, strategi, dan inovasi pembelajaran secara berkesinambungan.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, seminar, maupun pembelajaran mandiri, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi dan penguatan keterampilan mengajar berbasis pengalaman. Sikap proaktif dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan zaman akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang dikaji, mencakup faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Selain itu, melibatkan populasi dan sampel

yang lebih beragam akan memberikan temuan yang lebih komprehensif serta relevan untuk diaplikasikan pada berbagai konteks pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Palembang. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(02), 11–20. <https://doi.org/10.30599/utility.v5i02.1164>
- Ahus, Y. A., Hyronimus, & Mea, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng. *SJMB: Scientific Journal of Management and Business*, 4(2), 114–125. <https://doi.org/10.63494/eksishum.v3i2.118>
- Akmaluddin, & Ashlan, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya). In *Penerbit Yayasan Barcode* (Vol. 1, Issue 2).
- Alfarisi, M. W., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1436–1447. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>
- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*.
- Amri, & Kamaruddin. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera Jurnal Magister Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.355>
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja. In *Penerbit Yayasan Barcode* (Vol. 1, Issue 1).
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2330>
- Botutihe, S. N., Djafri, N., Halim, F., Haekal, Faliyandra, F., Utami, P. puji, Butarbutar, M., Sudirman, A., Rahmat, A., Harini, H., Fatnasari, R., & Kadir, S. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0*.
- Fazira, I., Radiana, U., Wahyudi, & Wicaksono, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1314–1326. <https://doi.org/10.35931/am.v7i2.2436>
- Firdaus, D. R., Setyowati, S., Riyanto, Y., & Khamidi, A. (2025). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 07(1), 8–14.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (Vol. 9, pp. 1–67).
- Hafidulloh, Iradawati, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Issue 1).
- Handoyo, U., El Widdah, M., & Zulqarnain. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Madrasah Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 10–23. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.30>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Ihsanuddin, Meirinaldi, & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1329–1340. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>
- Ismail, A., Irfan, A., & Nuryadin, A. (2024). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Standar Pengelolaan Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Marusu Kabupaten Maros. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 144–156. <https://doi.org/10.46918/point.v6i2.2508>
- Janah, I., & Nurhadi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *El Madrasa Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 78–88.
- Karyati, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN Komet 3 Banjarbaru. *Pahlawan Jurnal Pendidikan-Sosial-Budaya*, 18(1), 106–109. <https://doi.org/10.57216/pah.v18i1.365>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus). In *CV. AA. R IZKY*.
- Kusmayadi, E. (2021). Pengenalan Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 1–42. <https://doi.org/10.32696/jip.v2i1.805>
- Legesang, G. C., Sumual, H., & Parinsi, M. T. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Diera Covid-19 Pada SMK Negeri 1 Manado. *Journal of Management*, 4(3), 31–38. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.289>
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformasional dengan

- Kepemimpinan Visioner dan Situasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84–106. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.11>
- Munir. (2010). Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi Dan Kominukasi. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1, Issue 1).
- Munir, N., & Afif, Z. N. (2023). Peningkatkan Kinerja Guru Melalui Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif di SMA Primaganda Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 109–121. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1314>
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4249–4255.
- Nabilah, T. A. N., Murtianingsih, & Dura, J. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMP Islam Syifaal Qulub Gresik). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 7351–7360.
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., Novita, A. D., & Teri. (2020). Aplikasi Teknologi Informasi: Teori dan Implementasi. In *Yayasan Kita Menulis* (Vol. 2, Issue 1).
- Putri, A. N., Arafat, Y., Setiyo, H., & Ariesta, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 179–208.
- Qomariyah, N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Kerja. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(1), 48–59. <https://doi.org/10.37504/map.v6i1.505>
- Ratnawulan, T., Ardiana, L., Rusmana, J., Kusmiyati, N., & Yuningsih, Y. (2023). Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia* (Vol. 1, Issue 2).
- Resawati, R., & Larashati, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 132–148. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1581>
- Rianto, B., & Dozan, W. (2020). Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi. In *CV. Multimedia Edukasi*.
- Rivai, A. (2020). Effect Of Work Motivation And Participative Leadership To Understand Functional Employment Behavior (Study At The Office Of

- Education And Culture, East Nusa Tenggara Province). *Jurnal Eduscience*, 7(2), 40–49.
- Rizki, T., Isjoni, & Hadriana. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Supervisi Kunjungan Kelas terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Bangkinang Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12370–12379.
- Sari, D. T., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.92>
- Simatupang, H., Gultom, B. T., & Simamora, B. A. (2023). Pengaruh Disiplin Belajar dan Lingkungan Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3(2), 362–371. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v3i02.3052>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara* (Vol. 1, Issue 2).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suryadi, Bastian, A., & Nurfaizal. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Kota Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Pendidikan ...*, 1(4), 222–229.
- Susanto, A., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 462–472. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.248>
- Susatya, E. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. In *UAD Press* (Vol. 3, Issue 1).
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *JURNAL ILMIAH DINAMIKA EKONOMI DAN BISNIS*, 1(1), 1–15.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Suwarto. (2020). Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai (Study Kasus Di Bpsdm Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.126>
- Thamrin, A. N., Safitri, R., Irwansyah, M. A., Kristiyanto, A., & Suajini, H. (2023). Konsep Teknologi Informatika. In *MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA*

(Vol. 1, Issue 2).

- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja. In *Kencana Prenadamedia Group* (Vol. 1, Issue 1).
- Yuliana. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Kinerja Guru

KUESIONER KINERJA GURU

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Masa Kerja :
5. Pangkat/Golongan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Arti singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah:
 - a. **STS** = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang, jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%.
 - b. **TS** = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang, jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%.
 - c. **KS** = berarti kurang setuju/biasa saja/kadang-kadang/sedang/cukup, jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41%-60%.

- d. **S** = berarti setuju/sering/tinggi/baik, jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%.
 - e. **SS** = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik, jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%.
4. Ketentuan Skor sebagai berikut:
- STS = 1
 - TS = 2
 - KS = 3
 - S = 4
 - SS = 5
5. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/tes, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
6. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

Lampiran 2. Daftar Pernyataan

DAFTAR PERNYATAAN

A. Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menguasai bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik.					
2.	Saya mengelola kelas dan menciptakan kondisi kelas yang kondusif hingga akhir pelajaran.					
3.	Saya menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang memadai dalam kegiatan pembelajaran.					
4.	Saya menciptakan situasi belajar yang interaktif di dalam kelas.					
5.	Saya melakukan penilaian setiap menyelesaikan satu Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK) pembelajaran.					

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kepala sekolah bersikap tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.					
2.	Kepala sekolah bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.					
3.	Kepala sekolah menekankan pada pola hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis.					
4.	Kepala sekolah menekankan pada pola hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis.					
5.	Kepala sekolah bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi, dan bisa mengakui kelebihan bawahan.					

C. Pengalaman Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Masa kerja guru mempengaruhi hasil mengajar yang diselesaikan					
2.	Guru diberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimilikinya.					
3.	Guru diberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat ketrampilan yang dimilikinya.					
4.	Guru mampu menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam mengajar.					
5.	Guru diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.					

D. Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memulai dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.					
2.	Saya menaati peraturan/tata tertib yang sudah ditetapkan oleh sekolah.					
3.	Saya berada di lingkungan kantor selama jam kerja berlangsung.					
4.	Saya mengenakan atribut dan seragam yang telah ditetapkan sekolah.					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.					

E. Teknologi Inforamasi (X₄)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Teknologi informasi membuat mengajar menjadi lebih mudah dan praktis.					
2.	Teknologi informasi dapat menambah produktifitas guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
3.	Teknologi informasi membuat pekerjaan menjadi lebih efektif.					
4.	Guru dapat mengembangkan kinerjanya dengan adanya teknologi informasi.					
5.	Teknologi dapat mengembangkan kinerja guru.					

Lampiran 3. Daftar Guru SMK Batik 2 Surakarta

DAFTAR GURU SMK BATIK 2 SURAKARTA UNTUK KUESIONER KINERJA GURU

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1.	Dra. Triningsih Soewarno	P	60	S1	35
2.	Budiarsi, S.Pd., M.E.	P	58	S2	35
3.	Drs. Misgiyatno	L	59	S1	18
4.	Sri Soedarwani, S.Pd.	P	59	S1	26
5.	Daryani, S.Pd., M.Si.	P	55	S2	26
6.	Umi Hani'ah, S.Pd	P	49	S1	25
7.	Dra. Dyah Wantyaningsih	P	60	S2	18
8.	Nunuk Suryani, S.Pd., M.Si.	P	56	S2	28
9.	Sri Ratnasari, S.Pd., M.Pd.	P	40	S2	17
10.	Istrimah, S.Pd.	P	56	S1	10
11.	Achyar Susanto, S.Pd., M.Si.	L	53	S2	25
12.	Yulita Endrawati, S.Pd.	P	40	S1	15
13.	Supardi, S.Ag.	L	56	S1	12
14.	Cahyono Wibowo, S.Pd.	L	42	S1	13
15.	Zainul Arifin, S.PdI.	L	39	S1	12
16.	Suparno Aji, S.Pd., M.Pd.	L	30	S2	11
17.	Dahlia Prihatini W., S.Pd.	P	33	S1	11
18.	Ihsan Sidik Wijaya, S.Pd.	L	35	S1	10
19.	Inda Annisa, S.Pd.	P	32	S1	9
20.	Tias Puspita Sari, S.Pd.	P	33	S1	8
21.	Ardillah Husnani W., S.Pd.	P	33	S1	8
22.	Fitri Sri Wardani, S.Pd.	P	34	S1	8
23.	Alfi Putri Wibowo, S.Pd.	P	29	S1	4

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
24.	Novita Salkha, S.Pd.	P	26	S1	6
25.	Dwi Fitri Apriani, M.Si.	P	35	S2	6
26.	Adhi Ginanjar Santoso, S.Pd.	L	51	S1	11
27.	Fahreza A. M., S.Pd., M.Pd.	L	27	S2	5
28.	Andini Anggraeni P., S.Pd.	P	26	S1	4
29.	Alfiatun Dwi Budiasih, S.Pd.	P	28	S1	4
30.	Avida Eviana, S.Pd.	P	25	S1	4
31.	Chafid Habibi, S.Kom.	L	31	S1	2
32.	Muh. Muhtar F., S.Sos.	L	27	S1	3
33.	Beny Setyawan, S.Pd., M.Pd.	L	28	S2	3
34.	Ersa Destrie Arista, S.Pd.	P	27	S1	4
35.	Apri Fitrianingsih, S.Pd.	P	33	S1	2
36.	Rosa Rianti, S.Pd	P	32	S1	3
37.	Fadhea Zalsabila, S.Sos	P	27	S1	2
38.	Vivi Prinia Sari, A.Mk	P	35	S1	3
39.	Riyan Setiyanto I, S.Pd.	L	27	S1	2
40.	Lucky Widiasari, S.Kep.	P	28	S1	5
41.	Murlianti, S.E.	P	57	S1	21
42.	Endwie Nur Hidayat, A.Md.	L	58	S1	19
43.	Fauziah Ari C. N., S.Hum.	P	48	S1	7
44.	Nuning Setiyowati, SE	P	35	S1	5
45.	Meita Ekowati Sri M., A.Md.	P	35	S1	5
46.	Yusnita Fatmawati, S.E.	P	39	S1	7
47.	Suyamti, S.Pd.	P	32	S1	5
48.	Sri Mulyani, S.Pd.	P	31	S1	6
49.	Triyono, S.Pd.	L	30	S1	5
50.	Widodo, S.S.	L	31	S1	8
51.	Ismail Roni, S.Pd.	L	52	S1	6

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
52.	Agus Sriyanto, S.Pd., M.Pd.	L	43	S2	11
53.	Doddy Y., S.Pd., M.Pd.	L	53	S2	12
54.	Sumanto, S.T.	L	43	S1	5
55.	Mujiyono, S.Pd.	L	30	S1	5

Lampiran 4. Uji Validitas

Kinerja Guru

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.541**	.224*	.320**	-.231*	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.001	.021	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.541**	1	.393**	.236**	-.228*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.023	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.224*	.393**	1	.000	-.092	.516**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		1.000	.368	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.320**	.236*	.000	1	-.149	.463**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	1.000		.141	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.320**	.236*	-.149	.000	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.141	1.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.562**	.562**	.516**	.463**	-.006	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.952	
	N	20	20	20	20	20	20

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.280**	.478**	.311**	.276**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.002	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_2	Pearson Correlation	.280**	1	.235*	.367**	.054*	.442**
	Sig. (2-tailed)	.005		.019	.000	.597	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_3	Pearson Correlation	.478**	.235*	1	.279	.313**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019		.005	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_4	Pearson Correlation	.311**	.367**	.279**	1	.074	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.005		.465	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_5	Pearson Correlation	.276**	.054	.313**	.074	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.006	.597	.002	.465		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.672**	.442**	.719**	.571**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

Pengalaman Kerja

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.366**	.080	.070	.104	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000	.434	.491	.307	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_2	Pearson Correlation	.366**	1	.081	.029	.193	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000		.428	.779	.055	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_3	Pearson Correlation	.080	.081	1	.548**	.217*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.434	.428		.000	.031	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_4	Pearson Correlation	.070	.029	.548**	1	.223*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.491	.779	.000		.027	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_5	Pearson Correlation	.104	.193	.217*	.223*	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.307	.055	.031	.027		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.470**	.505**	.390**	.485**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

Disiplin Kerja

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	1.000**	-.204*	.406**	.024	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.000	.814	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_2	Pearson Correlation	1.000**	1	-.204*	.406**	.024	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.000	.814	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_3	Pearson Correlation	-.204*	-.204*	1	-.168	.264**	-.022
	Sig. (2-tailed)	.043	.043		.096	.008	.826
	N	20	20	20	20	20	20
X3_4	Pearson Correlation	.406**	.406**	-.168	1	.162	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.096		.109	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_5	Pearson Correlation	.024	.024	.264**	.162	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.814	.814	.008	.109		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.454**	.454**	-.022	.545**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.826	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

Teknologi Informasi

		Correlations					
		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_5	X4
X4_1	Pearson Correlation	1	.471**	.339**	.203*	.286**	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.012	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4_2	Pearson Correlation	.471**	1	.393**	.050	.260*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.624	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4_3	Pearson Correlation	.339**	.391**	1	.182	.164	.491**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.071	.104	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4_4	Pearson Correlation	.203*	.050	.182	1	.196	.484**
	Sig. (2-tailed)	.012	.624	.071		.052	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4_5	Pearson Correlation	.286**	.260*	.164	.196	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.104	.052		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.575**	.548**	.491**	.484**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.717	16

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.720	21

Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.759	21

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.720	31

Teknologi Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.762	21

Lampiran 6. Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	55	20,00	25,00	24,4182	1,14973
X1	55	16,00	25,00	23,6545	1,92660
X2	55	17,00	25,00	22,1818	1,94452
X3	55	20,00	25,00	23,3636	1,57934
X4	55	16,00	25,00	24,1636	1,22845
Valid N (listwise)	55				

Lampiran 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19504100
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.052
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.124	3.396		7.399	.000		
	X1	.021	.086	.034	2.247	.005	.264	3.785
	X2	.071	.113	.101	2.627	.002	.197	5.085
	X3	.629	.123	.596	5.110	.000	.378	2.646
	X4	.014	.086	.020	2.168	.037	.377	2.650

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.226	2.095		2.495	.014
	X1	-.016	.053	-.060	-.305	.761
	X2	-.057	.070	-.189	-.822	.413
	X3	-.007	.076	-.015	-.089	.929
	X4	.048	.053	.149	.900	.371

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.124	3.396		7.399	0.000
	X1	.021	.086	.034	2.247	.005
	X2	.071	.113	.101	2.627	.002
	X3	.629	.123	.596	5.110	.000
	X4	.014	.086	.020	2.168	.037

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Uji Kelayakan Model

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1103.659	4	275.915	20.075	.000 ^b
	Residual	1034.341	50	11.004		
	Total	2138.000	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Lampiran 12. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.124	3.396		7.399	0.000
	X1	.021	.086	.034	2.247	.005
	X2	.071	.113	.101	2.627	.002
	X3	.629	.123	.596	5.110	.000
	X4	.014	.086	.020	2.168	.037

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13. Uji Kelayakan Model

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.946	3.31717

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4
b. Dependent Variable: Y