

Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Blitar

Eryda Sochifu, Nisa Mutiara, Eka Askafi*

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: sochifueryda@gmail.com, *co author: eka_askafi@uniska-kediri.ac.id

Abstract

In the Decree of the Minister of Religion 633 of 2020 concerning Bureaucratic Reform of the Ministry of Religion, it is stated that one of the programs is Human Resources which aims to create clean, professional and responsible apparatus through employee management by implementing a competency-based Human Resources management system. The research objective is a description of the answer you want to know, Sugiyono revealed that the research objective is so that data can be found, developed, and proven. Meanwhile, the results of the research will obtain new knowledge so that it can be used to understand, solve, and anticipate problems. The purpose of this research is to analyze the simultaneous influence of instructional leadership, work discipline and work conflict on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar. Based on the problems discussed in this study, the researcher used a quantitative approach, the value of the Anova F Test: 53,286 with Sig F Test: 0.000 < 0.05 So there is a simultaneous influence of the independent variables on the dependent variable or H0 is rejected and H1 is accepted. Sig. Value the value of R Square and adjusted R Square, if it is close to 1, the greater it can explain the dependent variable (Y). The R value or multiple correlation is 0.857, the R Square is 0.734 with the Adjusted R Square value: 0.720 > 0.5 indicating that a set of independent variables can strongly explain the dependent variable, and is significant because the simultaneous test rejects H0. The magnitude of the effect is 72%, and the remaining 100% - 72% = 28% is explained by other variables outside the model.

Abstrak

Dalam Keputusan Menteri Agama 633 Tahun 2020 Tentang Reformasi Birokrasi Kementerian Agama, disebutkan bahwa salah satu Programnya adalah Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menciptakan aparatur yang bersih, profesional dan bertanggung jawab melalui penataan pegawai dengan menerapkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi. Tujuan Penelitian adalah gambaran jawaban yang ingin di ketahui, Sugiyono mengungkapkan bahwa tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan Sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Tujuan dari Penelitian Ini adalah: Menganalisis Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar. Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, nilai Uji F Anova: 53.286 dengan Sig Uji F: 0.000 < 0,05 Maka ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependent atau H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai Sig. nilai R Square dan adjusted R Square, bila mendekati 1 maka semakin besar dapat menjelaskan Variabel dependen (Y). Nilai R atau korelasi ganda sebesar 0.857 maka R Square 0.734 dengan nilai Adjusted R Square: 0.720 > 0,5 menunjukkan bahwa sekumpulan variabel bebas dapat menjelaskan secara kuat variabel terikat, dan signifikan sebab uji simultan tolak H0. Besar pengaruhnya 72%, dan sisanya 100%-72% = 28% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Keywords: Kepemimpinan Instruksional, Disiplin, Konflik, Kinerja

A. Latar Belakang Teoritis

Dalam Keputusan Menteri Agama 633 Tahun 2020 Tentang Reformasi Birokrasi Kementerian Agama, disebutkan bahwa salah satu Programnya adalah Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menciptakan aparatur yang bersih, profesional dan bertanggung jawab melalui penataan pegawai dengan menerapkan sistem manajemen

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi.

Dalam era industrialisasi yang semakin mengglobal dewasa ini tidak hanya dirasakan oleh negara-negara maju tetapi juga dirasakan dampaknya oleh negara berkembang seperti di Indonesia, Selain perkembangan yang pesat, perubahan juga terjadi dengan cepat. Beberapa deretan negara yang berada dalam

deretan negara berkembang berusaha mempercepat Langkah ke arah yang disebut sebagai negara industry baru atau *New Industrial Countries*. Oleh karena itu diperlukan kemampuan untuk memperoleh, mengelola dan memanfaatkan informasi untuk bertahan pada keadaan yang selalu berubah tidak pasti dan kompetitif. Antisipasi dalam dunia era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja, dimana ada komponen utama yang terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi baik fisik maupun psikologis. Kemampuan ini membutuhkan pemikiran antara lain berfikir sistematis, logis, kritis yang dapat dikembangkan melalui pembelajaran di Madrasah. Dalam dunia kerja peminatan akan sumber daya manusia yang terampil sangat diperlukan baik didunia kerja yang bersifat Islami ataupun nonIslami, dimana permintaan ketrampilan yang berkembang sejajar dengan perubahan didalam sifat ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi sebagian besar tenaga kerja disegala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Pendidikan Nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar, terutama berkaitan dengan Undang-Undang sistem Pendidikan Nasional, manajemen dan kurikulum yang diikuti oleh perubahan teknis lainnya, terutama dampak dari wabah *Corona Virus Disease 19* sejak Maret 2020. Perubahan perubahan tersebut diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan Pendidikan baik masalah-maslah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru masalah inovasi. Disamping itu melalui perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era kesejahteraan. oleh karena itu peranan pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin sangat menjadi factor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja guru, maka sehubungan dengan hal tersebut jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Eektivitas Pendidikan dapat dilihat dari sudut pandang prestasi yaitu mampu menampung masukan yang banyak dan menghasilkan tamatan yang banyak, bermutu dalam arti mampu bersaing dipasaran atau

lapangan kerja yang ada dan diperlukan relevan dalam arti adanya keterkaitan dan kesepadanan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar Merupakan Madrasah Tsanawiyah Negeri tertua yang ada di Daerah Kabupaten Blitar yang siswa-siswinya Sebagian dari santri pondok yang berasal dari daerah lain diluar Kabupaten Blitar demikian juga Bapak ibu Guru pengajar yang merupakan bagian dari pondok dan juga dari Pemerintah Yaitu Guru Pegawai Negeri Sipil dan juga Guru Tidak tetap yang juga dibiayai dai anggaran Negara (APBN).

Berdasarkan uraian diatas untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan disiplin kerja dan konflik kerja, di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar maka penulis tertarik mengambil judul permasalahan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar ”**

B. Metode Penelitian

peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif induktif yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, atupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk dukungan data empiris di Lapangan Tanzeh (2009). Metode Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014).

C. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian

Sejarah Singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar yang berdiri tahun 1969 adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri yang

berada di desa Kunir Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar Propinsi Jawa Timur dengan nama Madrasah Tsanawiyah Negeri Kunir, Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri Kunir tidak bisa lepas dari keberadaan Pondok Pesantren Al Kamal di Desa Kunir, Karena Madrasah Tsanawiyah Negeri kunir merupakan hasil dari sebuah pengembangan Pondok Pesantren itu sendiri, hal ini bisa dilihat dari pendiri Madrasah kala itu adalah Almarhum KH. Mansyur, beliau adalah Pimpinan Pondok Pesantren Al-Kamal pada tahun 1940. Pada awalnya madrasah tersebut diberi nama Madrasah Tsanawiyah Al Kamal Kunir Srengat Blitar, sampai dengan tanggal 10 Maret 1969, ketika penilik pendidikan agama islam Kawedanan Srengat Kabupaten Blitar yang bernama Imam Thoha Jusuf, BA mendapat Tugas untuk mempersiapkan Madrasah Tsanawiyah Negeri di daerah Kawedanan Srengat dengan surat tugas nomor 81/BI/aT98/Kg/1969, beliau menghubungkan KH. Thohir Widjaya pimpinan pondok Pesantren Al-Kamal tahun 1969 yang hasilnya menyetujui maksud dan tujuan bapak Imam Thoha Yusuf, BA tersebut.

Akhirnya, setelah melalui prosedur formal sedemikian rupa, sehingga keluarlah SK Penegerian dari Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 133 tanggal 8 Oktober 1969. upaya untuk mengejar ketertinggalan dari sekolah negeri yang lain sudah dioptimalkan, akan tetapi beratnya beban yang harus ditanggung, madrasah sudah 51 tahun ini perkembangan jumlah siswa semakin meningkat, jumlah sekarang 1090 siswa. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar merupakan lembaga pendidikan yang berada di Lingkungan Pondok Pesantren Terpadu Al-Kamal, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar memiliki geografis yang strategis yaitu berada di wilayah Kabupaten bagian barat yang jarak dengan Sekolah/Madrasah Lain Cukup Jauh kurang lebih 10 KM perbatasan dengan Kabupaten lain Yaitu Tulungagung. Oleh sebab itu banyak orang tua siswa/masyarakat yang berminat ingin menyekolahkan putra putrinya ke madrasah ini, baik dari daerah Blitar sendiri maupun dari Kabupaten Tulungagung, maupun dari daerah lain seperti luar Provinsi karena berkeinginan untuk Mondok dipesantren Al Kamal. Ditinjau dari kelembagaan Madrasah

Tsanawiyah Negeri 1 Blitar mempunyai tenaga akademik yang handal dalam pemikiran, memiliki manajemen yang kokoh mampu menggerakkan seluruh potensi untuk mengembangkan kreativitas civitas akademika, serta memiliki kemampuan antisipatif masa depan dan proaktif. Selain itu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar memiliki pemimpin yang mampu mengakomodasikan seluruh potensi yang dimiliki menjadi kekuatan penggerak lembaga secara menyeluruh.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar menunjukkan peningkatan kualitasnya. Dan kita berharap dengan semakin bertambah usia semakin mampu memberikan sumbangan yang terbaik bagi kemajuan iptek yang didasari oleh kemantapan imtaq. Namun demikian, kami menyadari bahwa tantangan dan tanggung jawab kami dalam dunia pendidikan kedepan tidak mudah sehingga kami harus senantiasa merapatkan barisan guna mempersiapkan diri menjadi bagian dari Learning Community yang diperhitungkan dalam mengantar civitas akademika Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk menjadi semakin baik, berkualitas, dan memiliki keunggulan kompetitif dalam bidangnya.

Kondisi Umum mengenai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar saat ini jika dilihat dari Sarana dan Prasarana yang sudah ada sudah memenuhi standart sekolah yang bertaraf nasional selain itu juga karena memiliki fasilitas penunjang belajar sangat mutlak dibutuhkan untuk mencapai tujuan belajar dan meningkatkan prestasi belajar siswa-siswinya. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar merupakan salah satu sekolah Favorit di wilayah Kabupaten Blitar bagian barat, hal ini dapat dilihat dari jumlah murid sewaktu pendaftaran siswa baru yang sangat banyak, sehingga dari pihak madrasah melakukan penyaringan yang ketat madrasah ini memiliki 3 Kelas yakni Kelas Reguler, Excelen, PDCI, Tahfidz.

Uji Regresi Linear Berganda: Koefisien determinasi atau R Square dan Adjusted R Square, Uji F atau Uji Simultan, Uji T Parsial, Koefisien Estimasi dan persamaan regresi.

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.734	.720	7.30826	2.199

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X3), Kepemimpinan Instruksional (X1), Disiplin kerja (X2)
 a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 24 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8538.119	3	2846.040	53.286	.000 ^b
	Residual	3097.816	58	53.411		
	Total	11635.935	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X3), Kepemimpinan Instruksional (X1), Disiplin kerja (X2)

Di atas adalah tabel ANOVA (Analysis Of Variance)

Lihat nilai F Hitung dan bandingkan dengan F Tabel seperti cara di atas. Bisa dengan melihat Sig. Jika Sig. < 0,05 maka secara simultan semua variabel independen (predictors) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen. Di atas lihat nilai Uji F Anova: 53.286 dg Sig Uji F: 0.000 < 0,05 Maka ada pengaruh var independen secara simultan terhadap var dependent atau H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai Sig. Ini digunakan untuk untuk menjawab hipotesa Jika < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak Untuk mendapatkan F Tabel, download di: <https://www.statistikian.com/2012/07/f-tabel-dalam-excel.html>

Apakah Variabel Independen dapat menjelaskan Variabel dependen? Lihat nilai R Square dan adjusted R Square, bila mendekati 1 maka semakin besar dapat menjelaskan Variabel dependen (Y). Nilai R atau korelasi ganda sebesar 0.857 maka R Square 0.734 dengan nilai Adjusted R Square: 0.720 > 0,5 menunjukkan bahwa sekumpulan variabel bebas dapat menjelaskan secara kuat variabel terikat, dan signifikan sebab uji simultan tolak H0. Besar pengaruhnya 72%, dan sisanya 100%-72% = 28% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji T

Di bawah ini adalah hasil uji t parsial dan model persamaan regresi. Dikatakan sebuah predictors (X) secara parsial atau dengan memperhatikan predictors lain di dalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen. Hasil uji parsial X1 terhadap Y: Harga nilai t variabel (X1) = -0.649 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,519 di mana > 0,05 maka (X1) dengan memperhatikan variabel yang lain

tidak mempunyai pengaruh yang bermakna secara Parsial terhadap dependen atau (Y). Atau dapat disimpulkan: seandainya semua var selain (X1) diasumsikan bernilai konstan/tetap/nol, maka (Y) dapat berubah sebesar koefisien atau slope (B) yaitu: -0.135. estimasi ini tidak bermakna secara statistik sebab p value uji t parsial 0,519 > 0,05 atau yg berarti terima H0.

Maka variabel Kepemimpinan Instruksional (X1) terima H0 atau pengaruh parsialnya tidak signifikan sebab p value > 0.05. sedangkan variabel Disiplin kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) terima H1 atau pengaruh parsialnya signifikan sebab p value < 0.05

Persamaan regresi dapat dibuat dengan melihat nilai B (Koefisien Beta) pada unstandardized Coefficients,

Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
		B	Std. Error						
1	(Constant)	23.235	6.369			3.648	.001		
	Kepemimpinan Instruksional (X1)	-.135	.207		-.072	-.649	.519	.369	2.710
	Disiplin kerja (X2)	.641	.238		.314	2.691	.009	.338	2.959
	Konflik Kerja (X3)	2.752	.317		.695	8.678	.000	.716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bentuk hubungan antara Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan konflik kerja Berdasarkan table di atas: Pada data persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 23.235 - 0.1135 X1 + 0.641 X2 + 2.752 X3 + e$$

Dikatakan sebuah predictors (x) secara parsial atau dengan memperhatikan predictors lain di dalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen.

Misal pada data di bawah ini:

1. Harga nilai t variabel X1 = -0.649 dengan sig. 0.519 di mana > 0,05 maka X1 tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen, yaitu Y
2. Harga nilai t variabel X2 = 2.691 dengan sig. 0.009 di mana < 0,05 maka X2 mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen, yaitu Y.
3. Harga nilai t variabel X3 = 8.678 dengan sig. 0.000 di mana < 0,05 maka X3 mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen, yaitu Y.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari perhitungan yang didapat pada t_{hitung} Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1), Disiplin kerja (X2) dan Konflik kerja (X3) nilai F Hitung dan bandingkan dengan F Tabel seperti cara di atas. Bisa dengan melihat Sig. Jika Sig. < 0,05 maka secara simultan semua variabel independen (predictors) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen. Di atas lihat nilai Uji F Anova: 53.286 dg Sig Uji F: 0.000 < 0,05 Maka ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai Sig. Ini digunakan untuk untuk menjawab hipotesa Jika < 0,05 maka H_1 diterima / H_0 ditolak, yang artinya secara simultan kepemimpinan instruksional, Disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, akan tetapi secara parsial, dikatakan sebuah predictors (X) secara parsial atau dengan memperhatikan predictors lain didalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen. Hasil uji parsial X1 terhadap Y: Harga nilai t variabel (X1) = -0.649 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,519 di mana > 0,05 maka (X1) dengan memperhatikan variabel yang lain tidak mempunyai pengaruh yang bermakna secara Parsial terhadap dependen atau (Y). Atau dapat disimpulkan: seandainya semua var selain (X1) diasumsikan bernilai konstan/tetap/nol, maka (Y) dapat berubah sebesar koefisien atau slope (B) yaitu: -0.135. estimasi ini tidak bermakna secara statistik sebab p value uji t parsial 0,519 > 0,05 atau yg berarti terima H_0 . Maka variabel Kepemimpinan Instruksional (X1) terima H_0 atau pengaruh parsialnya tidak signifikan sebab p value > 0.05. sedangkan variabel Disiplin kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) terima H_1 atau pengaruh parsialnya signifikan sebab p value < 0.05, secara parsial tidak semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sebagaimana dalam hasil pengumpulan data responden terdapat beberapa hasil sekor yang masih berada direntang cukup baik diantaranya:

1. Kepala madrasah dalam mengambil keputusan masih belum sepenuhnya tepat, cepat dan akurat dalam memecahkan masalah di madrasah

2. Kepala madrasah belum sepenuhnya mendorong tipikal perilaku madrasah yang ideal dan bermutu
3. Kepala madrasah belum sepenuhnya mengembangkan kurikulum, pembinaan personalia, manajemen peserta didik, perlengkapan fasilitas, keuangan dan hubungan kepada masyarakat pada pernyataan diatas guru dalam menjawab kuesioner penelitian diantaranya yang perlu ditingkatkan adalah:

1. Guru belum sepenuhnya mengenal dan meneliti daftar peserta didik dalam pembelajaran
2. Guru belum sepenuhnya membuat dan menyusun lembar kerja pada tiap mata pelajaran
3. Guru belum sepenuhnya memperhatikan tata ruang kelas untuk pembelajaran
4. Guru belum sepenuhnya menciptakan iklim yang serasi dalam proses belajar mengajar
5. Guru belum sepenuhnya membuat alat bantu mengajar
6. Guru belum sepenuhnya menggunakan laoratoium dalam proses belajar mengajar
7. Guru belum sepenuhnya membersihkan tempat praktek mengajar, laboratorium dan sebagainya setelah selesai menggunakan
8. Guru belum sepenuhnya memeriksa peserta didik sudah faham atau belum cara menggunakan alat-alat dari kerusakan
9. Guru belum sepenuhnya menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
10. Guru belum sepenuhnya menggunakan *micro teaching unit* dalam program pengalaman lapangan
11. Guru belum sepenuhnya mengenal fungsi dan program bimbingan dan konseling
12. Guru belum sepenuhnya mengenal penyelenggaraan administrasi madrasah
13. Guru belum sepenuhnya membuat laporan hasil pembelajaran setelah selesai kegiatan

14. Guru belum sepenuhnya memahami prinsip-prinsip hasil proses belajar mengajar
15. Guru belum sepenuhnya menganalisis hasil belajar mengajar

Sehingga sasaran kinerja guru tidak bisa maksimal dalam memperoleh nilai akhir sesuai dengan program kerja madrasah untuk itu perlu diadakan musyawarah untuk mufakat untuk menyusun program secara bersama-sama dengan warga madrasah agar tidak menimbulkan konflik dalam organisasi, mengadakan diklat, whorksop dan sosialisasi tentang peningkatan mutu dan disiplin kerja agar tercipta suasana yang kondusif dalam bekerja.

D. Kesimpulan

Dari hasil analisa penelitian yang sudah dilaksanakan dengan melakukan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesa dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari pengujian hipotesa didapatkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional pembelajaran sejalan dengan disiplin kerja dan konflik kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Dari pengujian hipotesa secara parsial kepemimpinan instruksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar disebabkan dalam mengambil keputusan kurang tepat dan cepat dalam memecahkan masalah dan juga kepala madrasah belum mendorong tipikal perilaku madrasah yang ideal dan bermutu karena tidak diikuti dengan penunjang yang jelas

serta kepala madrasah belum sepenuhnya mengembangkan kurikulum, pembinaan personalia, manajemen peserta didik, perlengkapan fasilitas, keuangan dan hubungan kepada masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa kekurangan dari kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

3. Dari pengujian hipotesa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar, hal ini menunjukkan dengan semakin disiplin dalam bekerja maka kinerja guru akan meningkat.
4. Dari pengujian hipotesa secara parsial konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar, hal ini menunjukkan bahwa dengan sedikit konflik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

E. Rekomendasi

Saran bagi Akademisi

Berkaitan dengan penelitian ini saran yang sangat penting adalah diadakanya mata kuliah manajemen dibidang pendidikan yang mana proses manajerial/manajemen didunia pendidikan berbeda dengan manajemen disebuah perusahaan yang dapat diaplikasikan dalam penelitian berikutnya.

Saran bagi Madrasah

Dalam melaksanakan kegiatan sebaiknya sering diadakan musyawarah untuk mengambil keputusan secara mufakat dan tidak membebani warga madrasah yang melaksakan tugas dengan mempertimbangkan kemampuan masing-masing, meningkatkan disiplin kerja juga akan meningkatkan kinerja serta menciptakan iklim yang damai agar tidak menimbulkan konflik di dalam atau diluar madrasah

Saran Bagi pemerintah atau pemangku kebijakan

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang melaksanakan proses belajar mengajar dimana kebijakan mengikuti atasannya, proses melaksanakan tugas di Madrasah adalah pelayan kepada masyarakat agar kebijakan berjalan dengan lancar agar diadakan pelatihan, sosialisasi agar tercapai apa yang diharapkan dari Kementerian Negara.

F. Referensi

- Afrina, D. (2019). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA MENGAJAR GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2). <https://doi.org/10.33369/mapen.v13i2.9672>
- Ahmad, R. (2018). The influence of transformational leadership characteristics on succession planning programs in the Malaysian public sector. *UUM Journal of Legal Studies*, 9. <https://doi.org/10.32890/uumjls.9.2018.9104>
- Ahmad, S. (2014). Problematika Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah. *Jurnal Pencerahan*, 8(2).
- Alfian Erwinsyah, Hasyim Mahmud Wantu, & Asriyati Nadjamuddin. (2021). Rekognisi dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.2019>
- Angelina, J. M. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(01).
- B2042152018, M. M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP INTENTION TO LEAVE PT. CIPTA USAHA SEJATI (CUS) KAYONG UTARA (Studi pada Karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) Estate Mabali 3). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.32825>
- B2042171003, A. Y. P. (2019). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH PRAKTEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.32889>
- B2042171024, W. W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.38281>
- Bada, H. A., Ariffin, T. F. T., & Nordin, H. (2020). Teachers' perception of principals' instructional leadership practices in Nigeria. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10). <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081013>
- Bruno, L. (2019). Teknik Pengumpula Data ,Menurut Sugiono. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Cansoy, R., Polatcan, M., & Kılınc, A. Ç. (2019). An Evaluation of School Principals' Instructional Leadership Behaviours from the Perspective of Teachers. *Educational Administration: Theory and Practice*, 24(4). <https://doi.org/10.14527/kuey.2018.015>
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3).
- Dixson, S. (2021). Instructional leadership practices of middle school principals

- regarding students with learning disabilities. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* (Vol. 82, Issues 8-A).
- Duman, M., Taat, M. S., & Abdullah, M. K. (2021). Hubungan Kepemimpinan Instruksional Pengetua dengan Sikap Guru Terhadap Perubahan dalam Pendidikan Abad Ke-21. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(3). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i3.722>
- Elly Ismarini, Sulton Djasmi, I. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9).
- Endah Listyasari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMA Negeri Se-Kota Tasikmalaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). ESENSI PERBEDAAN METODE KUALITATIF DAN KUANTITATIF. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2). <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Firmansyah Rizky, Hartono, B. D., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Individual dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1(1).
- Foong, D. C. Y., & Abdullah@Jerry, Mohd. K. (2018). Kepemimpinan Instruksional: Konsep, Model, Pendekatan dan Skala Pengukuran. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah, Special Issue*.
- Fred, A., & Singh, G. S. B. (2021). Instructional Leadership Practices in Under-Enrolled Rural Schools in Miri, Sarawak. *Asian Journal of University Education*, 17(1). <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i1.12694>
- Goldring, E., Cravens, X., Porter, A., Murphy, J., & Elliott, S. (2015). The convergent and divergent validity of the vanderbilt assessment of leadership in education (VAL-ED) instructional leadership and emotional intelligence. In *Journal of Educational Administration* (Vol. 53, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2013-0067>
- Greace Seran, C., Laloma, A., Londa, V. Y., & et.al. (2020). Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(1).
- Gunawan, rosiana natalia dan L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019a). Kajian teori kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019b). Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Hanubun, M. A., & Budi Aman. (2019). Pro Ecology Behavior Siswa Ditinjau Dari Kepemimpinan Instruksional (Di Madrasah Aliyah Negeri 6 Jakarta Timur). *Pendidikan Lingkungan Dan Pembangunan Berkelanjutan*, 1.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Hayati, R. (2019). Pengertian Penelitian Kuantitatif, Macam, Ciri, dan Cara Menuliskannya. *21 Mei 2019*.
- Heck, R. H. (1998). Conceptual and methodological issues in investigating principal leadership across cultures. *Peabody Journal of Education*, 73(2). https://doi.org/10.1207/s15327930pje7302_3

- Heryana, A. (2020). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Penerbit Erlangga, Jakarta, June*.
- Incorporating Principles of Instructional Leadership in Love Pedagogy towards School Excellence: Teachers Perspectives. (2021). *International Journal of Advanced Research in Education and Society*. <https://doi.org/10.55057/ijares.2021.3.4.11>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Ismail, S. N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional leadership and teachers' functional competency across the 21st century learning. *International Journal of Instruction*, 11(3). <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11310a>
- Jannah, L. M., & Prasetyo, B. (2011). Pendekatan Kuantitatif. *Materi Pokok Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Karim, M. A., Rosminingsih, E., & . S. (2020). PENGARUH DIMENSI KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFIKASI DIRI GURU. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2). <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.14883>
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*.
- Mahendra, I., & Eby Yanto, D. T. (2018). SISTEM INFORMASI PENGAJUAN KREDIT BERBASIS WEB MENGGUNAKAN AGILE DEVELOPMENT METHODS PADA BANK BRI UNIT KOLONEL SUGIONO. *JURNAL TEKNOLOGI DAN OPEN SOURCE*, 1(2). <https://doi.org/10.36378/jtos.v1i2.20>
- Mala, Y. P. marni, Roesminingsih, E., Riyanto, Y., & Widodo, B. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Peningkatan Keaktifan Belajar dan Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2). <https://doi.org/10.36312/jime.v7i2.2050>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muhammad, A. (2020). Kepemimpinan instruksional dalam implementasi pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19. ... : *Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 10(2).
- Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *JURNAL KEPERAWATAN ALTRUISTIK*, 4(1). <https://doi.org/10.48079/vol4.iss1.60>
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Na'im, Z. (2021). MANAJEMEN KONFLIK. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).

- <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720>
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April).
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2).
- NB., M. (2021). Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Purwa, I. W., Purwanto, A., & Suci, R. P. (2020). Kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja satuan lalu lintas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Rina, Abu Talkah, & Daroini, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 20(April).
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2).
- Romlah, S. (2021). Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). *PANCAWAHLANA: Jurnal Studi Islam*, 16(1).
- Rosalawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1). <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
- Rudlia. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe) Justisia Iriani Rudlia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4.
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. In *Refika Aditama*.
- Sepúlveda, R., & Volante, P. (2019). Liderazgo instruccional intermedio: Enfoques internacionales para el desarrollo docente en las escuelas chilenas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.11231>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(20).
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). Sugiono. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sunardi, S., Nugroho, P. J., & Setiawan, S. (2019). KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH. *Equity In Education Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1548>
- Sunarsi, D. (2016). Pengaruh Minat, Motivasi dan Kecerdasan Kognitif Terhadap

- Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). *Prosiding Seminar Ilmiah Nasional*.
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5).
- Susilowati, Y. H., Sudrajat, A., & Padillah, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Pamulang. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2).
- Suwarno, E., Komara, A. H., & Chandra, T. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang kabutan Rokan Hilir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2).
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif - Dominikus Dolet Unaradjan. In *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Usman, H. (2015). MODEL KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
<https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.7338>
- Velarde, J. (2017). Instructional Leadership Practices in International Schools in Malaysia: A Case Study. *International Online Journal of Educational Leadership*, 1(1).
<https://doi.org/10.22452/iojel.vol1no1.5>
- Wahyudi, A., Narimo, S., & Wafroturohmah, W. W. (2020). KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA. *Jurnal VARIDIKA*, 31(2).
<https://doi.org/10.23917/varidika.v31i2.10218>
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2).
- Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Ma Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3).
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2.
- Wiguna, A. R., Meigawati, D., & Amirulloh, M. R. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENANGGULANGAN STUNTING OLEH DINAS KESEHATAN DI KABUPATEN SUKABUMI. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan H*