

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tugas guru bukan hanya memelihara berputarnya roda proses belajar, tapi semestinya meliputi pula upaya pengembangan sistem. Agar guru mampu berperan optimal dalam kelancaran roda sistem dan pengembangannya, memerlukan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap baik yang diperoleh melalui program prajabatan maupun dalam jabatan. Dengan demikian, guru harus kompeten secara pedagogik, personal, profesional maupun sosial.

Tanpa upaya pengembangan sistem, maka dunia pendidikan hanya akan berputar secara rutin, seperti terbit dan tenggelamnya sang surya. Walaupun tingkat profesionalisme tersebut merupakan konsep kontinum, tetapi yang jelas diperlukan adanya dedikasi dan tingkat profesionalitas yang lebih tinggi agar mampu melihat peran, tantangan dan masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan serta berupaya untuk mencari pemecahannya, dan mereka inilah tergolong pengembang sistem.

Sumber daya manusia yang berkualitas, antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktifitas yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keprofesionalan. Guru yang profesional memiliki kemampuan melakukan keprofesionalan secara terus menerus seperti responsibilitas, kepemimpinan, dan kedisiplinan. Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh responsibilitas, kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja dapat dilihat di bawah ini;

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Semradova dan Hubackova dijelaskan bahwa guru memiliki tanggungjawab yang besar dalam pengelolaan pendidikan (Semradova & Hubackova, 2016). Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan, karena penelitian yang dilakukan fokus pada pengaruh tanggungjawab terhadap kinerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ilona Semradova dan Sarka Hubackova hanya fokus pada perbandingan tanggungjawab guru antara tanggungjawab tatap muka

secara tradisional dengan tanggungjawab tatap muka kelas jauh dengan menggunakan ICT.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Torres menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan sikap disiplin (Torres, 2016). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan, karena selain fokus pada kepemimpinan dan kinerja juga mencari pengaruh antara tanggungjawab dan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Schweinberger, Quesel, Mahler, & Höchli tentang menjelaskan bahwa guru memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan motivasi dan prestasi siswa (Schweinberger, Quesel, Mahler, & Höchli, 2017). Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirsten Schweinberger yaitu dalam penelitian tersebut tidak membahas mengenai motivasi dan prestasi siswa.

Dalam penelitian yang dilakukan Morrison, dan Vaandering menjelaskan bahwa responsibilitas memiliki keterkaitan dengan sikap disiplin (Morrison & Vaandering, 2012). Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Morrison, dan Vaandering hanya fokus paada responsibilitas dan disiplin. Sementara penelitian yang dilakukan juga mencari pengaruh kepemimpinan dan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marshall menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan responsibilitas (Gregory, Marshall, 2012). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah tidak membahas semua tentang responsibilitas, kepemimpinan, disiplin dan kinerja tetapi hanya mencari pengaruh dua variabel saja yaitu kepemimpinan dan responsibilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Jung, Zhou, & Lee menjelaskan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja (Jung, Zhou, & Lee, 2017). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Jung, Zhou, & Lee, mahasiswa yang dijadikan sebagai sampel penelitian sementara penelitian yang dilakukan sampelnya adalah guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Maisarah, Ghani, Sara, Muhamad, & Saiful menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja

(Maisarah, Ghani, Sara, Muhamad, & Saiful, 2016). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Nadiah Maisarah Maisarah, Ghani, Sara, Muhamad, & Saiful (karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian sementara penelitian yang dilakukan sampelnya adalah guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ohme & Zacher menjelaskan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan karir (Ohme & Zacher, 2015). Perbedaan penelitian yang dilakukan adalah tidak mengkaji mengenai karir.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, *novelty* penelitian ini adalah dari aspek analisis, jika dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya hanya fokus mencari pengaruh langsung antar variabel, sementara penelitian yang dilakukan terkait responsibilitas, kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja tidak hanya fokus pada pengaruh langsung tetapi juga menganalisis pengaruh tidak langsung antar variabel.

Kinerja guru di SMA Negeri Jakarta Utara harus senantiasa ditingkatkan untuk menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Memiliki guru yang berkinerja baik, akan berimplikasi pada proses pembelajaran di dalam kelas dalam mendidik siswa yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas siswa. Begitujuga sebaliknya, guru yang berkinerja buruk maka akan berdampak pada kualitas siswa. Karenanya peningkatan kinerja guru dapat didukung oleh beberapa faktor seperti guru harus memiliki responsibilitas dalam bekerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru.

Berdasarkan *survey* awal, ditemukan bahwa terdapat beberapa masalah terkait kinerja guru SMA DKI Jakarta Utara diantaranya;

Beberapa guru belum mampu secara optimal mengembangkan bahan ajar dengan baik, bahan ajar hanya terfokus pada buku-buku materi ajar sehingga guru tidak memiliki kemampuan untuk menyesuaikan bahan ajar dan materi ajar sesuai kebutuhan siswa, belum sesuai kondisi siswa dan belum sesuai kehidupan kerja.

Masalah lain yang muncul, guru belum optimal mendesain materi ajar dengan baik, tidak mengembangkan kreatifitasnya bahkan terkesan hanya

fokus pada ketuntasan materi ajar. Tidak melakukan evaluasi terhadap cara belajar siswa, tidak memperhatikan cara mengajar dengan baik terkait penerapan pendekatan dan metode mengajar, tidak memahami kemampuan siswa menerima materi ajar, dan tidak memperhatikan kemampuan siswa dalam memahami materi ajar dengan baik sehingga penguasaan dan pemahaman materi ajar bagi siswa tidak maksimal.

Lebih lanjut, kurang optimalnya kinerja guru juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang diperlihatkan oleh guru SMA DKI Jakarta Utara. Hal ini terlihat guru sering terlambat masuk mengajar di dalam kelas, sering menyelesaikan pengajaran sebelum waktunya selesai bahkan tidak memperhatikan kondisi kelas dan kesiapan siswa dalam menerima materi ajar. Padahal memperhatikan kesiapan siswa dalam menerima materi ajar sangat penting untuk melihat efektivitas pengajaran di dalam kelas.

Selanjutnya, masalah yang muncul saat peneliti melakukan *survey* di lapangan ditemukan bahwa guru hanya sekedar menyelesaikan tugas pokoknya sebagai tenaga pengajar di dalam kelas, hanya fokus pada kemampuan kognitif siswa dan kurang memperhatikan aspek karakter siswa sehingga masih ditemukan beberapa siswa terlibat dalam tawuran antar pelajar.

Guru belum melakukan evaluasi diri mengenai kinerjanya sehingga setiap tahun cara mengajar, metode yang digunakan, dan pendekatan yang diterapkan masih selalu sama dari tahun ke tahun sehingga berimplikasi pada kemampuan siswa dalam menerima materi ajar. Masih menganggap bahwa tujuan utama dari guru hanya mengajar di dalam kelas, menyelesaikan materi ajar di dalam kelas suatu keharusan sehingga tidak memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Hal ini yang menjadi penyebab proses pembelajaran di dalam kelas terkesan monoton dan tidak menarik.

Berbagai masalah di atas dipengaruhi oleh kurang maksimalnya kinerja guru SMA Jakarta Utara. Padahal peningkatan kinerja bagi guru sangat penting. Hal ini dikarenakan kinerja dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Prihatini bahwa

*“employee performance is the totality of the work that has been achieved by an organization”* (Prihatini, 2016). Kinerja adalah keseluruhan pekerjaan yang telah dicapai oleh organisasi.

Dalam menghadapi persaingan, dibutuhkan sekolah yang mampu mengembangkan sistem manajemennya dengan baik utamanya dalam pengelolaan manajemen kinerja bagi guru sehingga membuat efektif dan efisien bagi sekolah. Ini berarti bahwa kebutuhan untuk perubahan dan kemampuan untuk menyesuaikan dan menerima perubahan apapun membuat sekolah dapat mencapai tujuannya. Dunia pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sejumlah guru kemudian, mengambil tindakan untuk memberikan pelatihan bagi guru, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitasnya. Sekolah dapat berhasil dan berkembang tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan manajemen sekolah, tetapi juga sukses dalam mengelola kinerja guru.

Faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan setiap organisasi pendidikan adalah guru dan tidak diragukan lagi keberhasilan dan kemajuan organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Organisasi pendidikan adalah salah satu organisasi di mana sebagian besar sumber daya manusia harus memiliki kualitas, memiliki komitmen individu, dan menyediakan kondisi kerja menguntungkan. Mereka akan menggunakan bakat dan keterampilan dalam layanan organisasi. Salah satu aspek ukuran keberhasilan organisasi pendidikan adalah kinerja guru. Definisi yang lebih kontemporer kinerja telah ditetapkan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan untuk tujuan organisasi dan yang dapat diskalakan (diukur) dalam hal tingkat kemahiran (atau kontribusi untuk tujuan) yang diwakili oleh tindakan tertentu atau serangkaian tindakan. Kinerja sebagai perilaku guru yang berhubungan dengan kesuksesan guru itu sendiri.

Responsibilitas guru di SMA Negeri Jakarta Utara juga masih kurang. Hal ini dikarenakan prinsip responsibilitas belum maksimal. Guru harus memiliki tanggungjawab sosial dan tanggungjawab profesionalisme. Prinsip

tersebut juga mengandung prinsip yang mencerminkan kinerja guru dan stakeholders.

Tanggung jawab sebagai bentuk ruang lingkup tugas atau kewajiban yang diberikan kepada seseorang yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, tanggung jawab mengasumsikan bahwa sebagai suatu tindakan moral yang memiliki tingkat kematangan moral dan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam bekerja.

Tanggung-jawab guru SMA Negeri Jakarta Utara ditentukan berdasarkan kausalitas dan harapan (apa seharusnya sudah dilakukan). Tanggung jawab dapat menggabungkan kekuatan tiga elemen yang menjadi resep (aturan perilaku), acara (unit tindakan), dan identitas (aktor peran, kualitas, komitmen, dan pretentions). Selain itu, dalam konteks meningkatkan tanggung jawab guru baik secara pribadi maupun secara sosial semuanya berefek pada peningkatan mutu pendidikan.

Tanggung jawab merupakan suatu model pengendalian diri, dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan melakukan peningkatan tanggung jawab baik secara aktivitas fisik maupun kesejahteraan secara keseluruhan. Tanggung jawab guru sebagai "kemampuan untuk mengatur pikiran, perasaan dan perilaku, memiliki kemauan untuk menahan diri untuk tidak bertanggung jawab. Bahkan tanggung jawab juga dapat diartikan secara luas bahwa dapat membangun kerjasama dengan orang lain, memenuhi kewajiban, memberikan kontribusi bagi masyarakat sekitar, dan membangun dunia yang lebih baik.

Tanggung jawab terdapat beberapa bagian seperti tanggungjawab untuk proses pembelajaran prestasi siswa dan membangun jaringan sosial yang mendukung. Tanggung jawab siswa berkaitan dengan tanggung jawabnya kepada orang tua dan guru dan mereka sendiri harus memiliki motivasi dan prestasi sekolah. Semua ini ditemukan berhubungan dengan guru dan orangtua yang bertanggung jawab.

Di SMA Negeri Jakarta Utara harus senantiasa dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan tanggungjawab guru seperti memiliki komitmen bersama untuk memajukan pendidikan, peningkatan mutu pendidikan dan kualitas siswa merupakan tanggungjawab guru, dan memiliki motivasi yang

tinggi untuk menjadi yang lebih baik. Upaya-upaya tersebut harus senantiasa tertanam di dalam diri seorang guru sehingga kinerja guru semakin meningkat.

Lebih lanjut, kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala Sekolah bertugas untuk “memimpin” dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah. Menurut Setiawati bahwa;

*Leadership in theory of management science is the main and first requirement needed for the growth of an organization. Besides leadership, the ability of the organization to have strong vision and long-term orientation also factors for the successful of organization (Setiawati, 2017).*

Kepemimpinan dalam teori ilmu manajemen adalah persyaratan pertama dan utama yang diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Selain kepemimpinan, kemampuan organisasi untuk memiliki visi yang kuat dan orientasi jangka panjang menjadi faktor kesuksesan suatu organisasi.

Praktik kepemimpinan kepala sekolah yang mempromosikan keteraturan dan iklim perilaku yang ada di dalam lingkungan sekolah, dengan kepemimpinan yang baik maka dapat melahirkan motivasi positif bagi siswa dan menciptakan lingkungan sekolah yang berkualitas. Secara khusus, bahwa kepemimpinan mengarah pada efektivitas organisasi. Oleh karena itu, untuk menjadi administrator berorientasi tujuan, mereka harus mengevaluasi kembali tujuan serta nilai-nilai organisasi sekolah dan memberdayakan para guru sebagai praktisi yang dapat menerapkan kreatifitasnya dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan proses untuk menentukan arah, membangun alternatif dan mempraktekkannya di bawah kepemimpinannya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri Jakarta Utara harus mengarah pada peningkatan kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah dapat mengarahkan dan mengorganisir guru agar dapat meningkatkan kualitasnya dalam mengajar. Tanpa arahan dan kebijakan dari kepala sekolah,

sangat sulit bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Ini artinya bahwa kepala sekolah berperan untuk memberikan masukan, bimbingan, motivasi dan stimulus bagi guru, sehingga guru dapat merespon berbagai stimulus yang diberikan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri Jakarta Utara.

Sebagaimana menurut Prasertcharoensuk & Ngang bahwa *“strategic leadership is viewed as a key driver to effective strategy implementation”* (Prasertcharoensuk & Ngang, 2017). Kepemimpinan strategis dipandang sebagai pendorong utama untuk implementasi strategi yang efektif.

Begitupula menurut Schweinberger et al bahwa *“leadership, cooperation, climate, and classroom management, which can be regarded as effectiveness-enhancing factors of school quality”* (Schweinberger et al., 2017). Manajemen Kepemimpinan, kerjasama, iklim, dan kelas, dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang meningkatkan efektivitas kualitas sekolah. Sebagaimana yang dikatakan Rohmat bahwa;

Kepala sekolah, guru, dan personil sekolah sebagai seorang pemimpin dalam sebuah institusi pendidikan akan sangat terlihat gaya kepemimpinan yang dijalankan serta strategi yang ditanamkan dalam upaya menggerakkan semua warga pendidikan terhadap program pendidikan maupun relasi guru siswa yang dikembangkan (Rohmat, 2010).

Hal ini sesuai pendapat Jung et al bahwa *“significant attention has also been given to exploring the relationship between trait conscientiousness, particularly that of self-discipline, and academic performance”* (Jung et al., 2017). Terdapat hubungan antara sifat membangun kesadaran, terutama yang disiplin diri dan prestasi akademik. Disiplin harus terbangun di dalam diri guru, adanya sifat kesadaran bahwa sikap disiplin tersebut sangat penting bagi guru, karena sebagai bentuk tanggungjawab dan profesionalisme guru.

Sikap kedisiplinan guru merupakan bagian dari sikap keikhlasan dalam mengabdikan, mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sikap disiplin guru akan memberikan warna dalam lingkungan sekolah, dan memberikan corak dalam pendidikan. Guru yang tidak memiliki sikap disiplin akan mempengaruhi kualitas pengajarannya sehingga berimplikasi pada menurunnya kinerja guru.



Peranan guru sangat besar sehingga dapat dipastikan bahwa guru yang tidak berkinerja baik dalam arti tidak memiliki sikap disiplin maka akan berdampak pada kondisi pembelajaran. Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya, memiliki wawasan yang luas, siap menghadapi tantangan global, dan mempersiapkan peserta didik yang mampu bersaing secara global.

Fakta di lapangan yang sering kita jumpai di sekolah adalah kurangnya disiplin guru, terutama masalah disiplin guru masuk ke dalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran di kelas. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa kedisiplinan guru SMA Negeri Jakarta Utara masih rendah hal ini dikarenakan terdapat beberapa guru yang belum disiplin seperti setelah sampai di sekolah guru tersebut tidak langsung mengajar akan tetapi mengobrol dan bercanda dengan guru lain padahal waktu tersebut harus digunakan untuk masuk mengajar di dalam kelas. Saat jam istirahat telah selesai, masih terdapat beberapa guru yang belum masuk kelas mengajar, bahkan ada sebagian guru saat jam istirahat keluar dari lingkungan sekolah. Mereka hanya fokus pada absen datang dan absen pulang karena takut gajinya terpotong.

Kedisiplinan yang rendah tentu mempengaruhi kinerja guru, karena tidak optimalnya guru dalam mengajar. Pada hakekatnya guru tidak hanya bertugas dan bertanggungjawab mengajar di dalam kelas akan tetapi dapat memberikan contoh yang baik bagi siswa.

Dengan peningkatan disiplin tersebut dapat meningkatkan kinerja Guru di SMA Negeri Jakarta Utara. Berdasarkan observasi peneliti kinerja di SMA Negeri Jakarta masih belum optimal hal ini terlihat masih banyak tujuan yang belum tercapai bahkan memiliki berbagai kendala baik kendala secara intern maupun kendala ekstern.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas terdapat suatu permasalahan manajemen yaitu pengaruh responsibilitas, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja Guru di SMA Negeri Jakarta Utara.

## **B. Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya masalah yang timbul terkait kinerja, dan keterbatasan penulis baik dalam hal pengetahuan, tenaga, waktu dan biaya maka tentu saja tidak semua faktor yang berhubungan dengan kinerja yang diteliti dan disajikan dalam penelitian ini. Maka peneliti hanya membatasi masalah pada empat variabel yaitu: (1) responsibilitas; (2) kepemimpinan; (3) kedisiplinan; dan (4) kinerja guru.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah responsibilitas berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara?
4. Apakah responsibilitas berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan guru SMA Negeri Jakarta Utara?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan guru SMA Negeri Jakarta Utara?
6. Apakah responsibilitas berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan guru SMA Negeri Jakarta Utara?
7. Apakah responsibilitas berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kepemimpinan?
8. Apakah responsibilitas berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kedisiplinan?
9. Apakah kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kedisiplinan?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini pada dasarnya adalah untuk meneliti besarnya pengaruh responsibilitas, kepemimpinan, kedisiplinan terhadap

kinerja guru di SMA Negeri Jakarta Utara. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung tanggung jawab terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung tanggung jawab terhadap kedisiplinan guru SMA Negeri Jakarta Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru SMA Negeri Jakarta Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh langsung tanggung jawab terhadap kepemimpinan guru SMA Negeri Jakarta Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa tanggung jawab berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kepemimpinan.
8. Untuk mengetahui dan menganalisa tanggung jawab berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kedisiplinan.
9. Untuk mengetahui dan menganalisa kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara melalui kedisiplinan.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

##### **1. Signifikansi Secara Teoretis**

Secara teoretis penelitian ini dapat berguna untuk memperkaya khasanah kajian ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan khususnya mengenai kinerja guru.

##### **2. Signifikansi Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan akan berguna bagi semua pihak, utamanya pihak-pihak sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai cara meningkatkan kinerja guru SMA Negeri Jakarta Utara.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah tentang pengaruh tanggung jawab, kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja guru khususnya menjadi rujukan bagi guru SMA Negeri Jakarta Utara.
- c) Dapat mengungkap secara empirik adanya pengaruh tanggung jawab, kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja guru maka pemerintah dan dinas pendidikan dapat melakukan intervensi untuk menerapkannya dalam lingkungan sekolah.
- d) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi praktisi manajemen pendidikan dalam mengoptimalkan kinerja guru.

#### **F. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)**

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, *novelty* penelitian ini adalah dari aspek analisis, jika dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya hanya fokus mencari pengaruh langsung antar variabel, sementara penelitian yang dilakukan terkait tanggung jawab, kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja tidak hanya fokus pada pengaruh langsung tetapi juga menganalisis pengaruh tidak langsung antar variabel. Kebaruan terkait hasil temuan penelitian adalah tanggung jawab berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kepemimpinan. Hal ini untuk dapat meningkatkan kinerja maka tanggung jawab meningkatkan kepemimpinan terlebih dahulu sebelum meningkatkan kinerja. Tanggung jawab berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kedisiplinan. Hal ini untuk dapat meningkatkan kinerja maka tanggung jawab meningkatkan kedisiplinan terlebih dahulu sebelum meningkatkan kinerja. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja melalui kedisiplinan guru di SMA Negeri Jakarta Utara. Diantara beberapa variabel di atas, variabel kepemimpinan yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja.