



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 2830-2841

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kinerja Guru Terhadap Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional

Hamonangan Ambarita^{1✉}, Sukarman Purba², Rosnelly³

Universitas Negeri Medan

Email: h.ambarita@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja guru terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional adalah subjek penelitian ini. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh populasi, terdiri dari 50 guru, menggunakan metode pengambilan sampel nonprobability dan jenuh. Kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin, dan kinerja adalah variabel penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif persentase, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi KSU Prima Mandiri Pati untuk meningkatkan kinerja gurunya melalui pemimpin yang mampu bersikap bijaksana dalam setiap pengambilan keputusan sehingga semakin banyak guru yang tidak patuh kepada pemimpinnya. Selain itu pemimpin perlu lebih memperhatikan guru dengan melakukan komunikasi kepada guru di luar jam kerja. Pengawasan terhadap karyawan pada saat jam kerja berlangsung dapat meminimalisir kesalahan guru dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin baik.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Transformasional*

Abstract

Teacher performance on motivation, work discipline, and transformational leadership is the subject of this study. This study took samples from the entire population, consisting of 50 teachers, using nonprobability and saturated sampling methods. Transformational leadership, motivation, discipline, and performance are the variables of this study. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive percentage analysis, multiple linear regression, and coefficient of determination using SPSS 21. The results of the study indicate that transformational leadership, motivation, and work discipline simultaneously affect employee performance. This study is expected to be an input for KSU Prima Mandiri Pati to improve the performance of its teachers through leaders who are able to act wisely in every decision making so that more teachers are not obedient to their leaders. In addition, leaders need to pay more attention to teachers by communicating with teachers outside of working hours. Supervision of employees during working hours can minimize teacher errors in working so that the quality of work produced is better.

Keywords: *Teacher Performance, Motivation, Discipline, Transformational Leadership*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah kinerja guru. Tiga komponen penting yang saling terkait dalam situasi ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional. Seberapa efektif guru mengajar dan berinteraksi dengan siswa sangat bergantung pada motivasi mereka. Motivasi intrinsik guru dapat meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak positif pada prestasi siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Sari (2020) menemukan bahwa guru yang termotivasi cenderung melakukan pengembangan diri dan inovasi dalam metode pengajaran mereka.

Selain itu, disiplin kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencakup kehadiran fisik di sekolah tetapi juga komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Iskandar (2021) menemukan bahwa guru yang berprestasi tinggi memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif, yang memungkinkan siswa merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk belajar. Dalam penelitian tersebut, 75 persen guru dengan disiplin kerja yang baik mengatakan mereka lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkontribusi lebih baik pada acara sekolah.

Meningkatkan kualitas guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dapat mendorong dan menginspirasi guru untuk mencapai

tujuan yang lebih besar. Junaidi dan Lestari (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja guru dan menciptakan budaya kerja sama di sekolah. Dibandingkan dengan sekolah yang dipimpin secara otoriter, sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional melaporkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Untuk memahami bagaimana ketiga komponen ini berinteraksi satu sama lain, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, dan motivasi berinteraksi satu sama lain. Ketika guru merasa termotivasi, mereka lebih cenderung menunjukkan disiplin kerja yang baik dan mendukung kepemimpinan yang positif di sekolah, menurut penelitian Prabowo et al. (2023). Ini menghasilkan siklus positif yang memiliki kapasitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam situasi seperti ini, penelitian tambahan diperlukan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana masing-masing komponen memengaruhi kinerja guru. Dimungkinkan untuk menemukan pendekatan yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan memahami interaksi antara motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara ketiga komponen tersebut dan bagaimana hal itu berdampak pada pengembangan profesional guru di masa depan.

Meskipun guru SMA Negeri 10 Medan telah diberi beberapa upaya untuk mendorong dan memimpin mereka, kinerja mereka menurun, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya ketidakhadiran dan keterlambatan guru di tahun 2024. Tabel 1.1 menunjukkan hal ini.

Tabel 1. Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru SMA Negeri 10 Medan Pada Bulan Januari-Desember 2024

Bulan	Jumlah Guru	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
		Orang	Persentase	Orang	Persentase
Januari	40	6	15%	4	10%
Februari	40	2	5%	2	5%
Maret	40	8	20%	4	10%
April	40	3	7,5%	3	7,5%
Mei	40	6	15%	8	20%
Juni	40	7	17,5%	3	7,5%
Juli	40	3	7,5%	6	15%
Agustus	40	2	5%	7	17,5%

September	40	4	10%	6	15%
Oktober	40	1	2,5%	3	7,5%
November	40	4	10%	8	20%
Desember	40	3	7,5%	3	7,5%

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Maret, dengan 8 orang, dan paling rendah pada bulan oktober, dengan 1 orang. Tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Agustus, dengan 7 orang, dan paling rendah terjadi pada bulan Februari , dengan 2 orang.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya seperti mengajar, mendidik, membimbing, dan mengevaluasi siswa secara profesional. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan yang menaunginya. Penelitian oleh Kurniawati (2023) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi dan semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga meningkat (Kurniawati, 2023: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru, JIIP Vol. 6 No. 4). Senada dengan itu, Supriatna (2024) menambahkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan semangat kerja seseorang. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dalam mengajar, lebih kreatif, serta mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Menurut Nena, Taufik, dan Rahmad (2021), motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Nena et al., 2021: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. 19 No. 1). Selain itu, Kurniawati (2023) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong guru untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka di sekolah.

Disiplin kerja adalah kesiediaan dan kepatuhan individu terhadap aturan kerja, waktu, tanggung jawab, dan standar kerja lainnya yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Supriatna (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, hadir secara konsisten, dan memiliki etika kerja yang baik (Supriatna, 2024: STIE GICI Repository).

Disiplin juga berkaitan erat dengan budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong penerapan nilai-nilai tanggung jawab dan etos kerja.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap bawahannya. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mendorong guru untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Azhari dan Akbar (2023), kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan teladan akan mendorong guru untuk lebih antusias dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Azhari & Akbar, 2023: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, JEALO Vol. 5 No. 1). Kurniawati (2023) juga mendukung pendapat ini dengan menyatakan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan motivasi intrinsik guru.

Berdasarkan penelitian terbaru, variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Perkasa dan Mulyanto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan kedisiplinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN Kabupaten Tangerang. Selain itu, penelitian oleh Khofifah dan Al Banin (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Kecamatan Sirampog. Penelitian lain oleh Sijabat dan Yusup (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

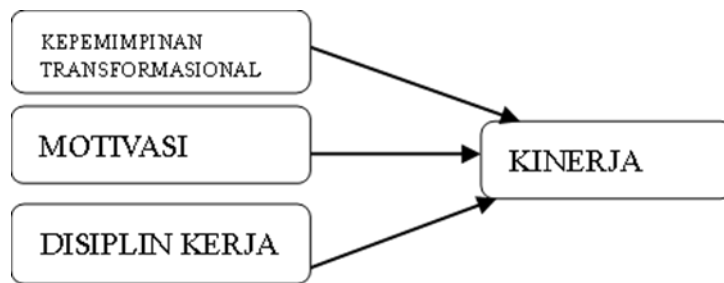
H1 : kinerja guru

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H4 : kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru
kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian seperti yang dirumuskan dalam hipotesis maka model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 54 guru di SMA Negeri 10 Medan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder; data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh para guru untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Data sekunder mencakup informasi seperti identitas guru, jumlah guru, daftar absensi, serta profil SMA Negeri 10 Medan.

Metode pengumpulan data melibatkan wawancara dan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang jawaban dari satu hingga lima, mencakup empat variabel utama: Kepemimpinan Transformasional, dengan indikator: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration, sesuai dengan konsep Bass dan Riggio (2006). Motivasi Kerja, dengan indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, berdasarkan teori Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2001). Disiplin Kerja, dengan indikator: balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, dan komitmen kerja, mengacu pada Abdurrahmat (2006). Kinerja Guru, diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, berdasarkan konsep Bernardin yang dikutip oleh Robbins (2002).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi berarti mampu memberikan hasil pengukuran yang akurat dan sesuai dengan realitas yang diteliti. Sebaliknya, instrumen dengan validitas rendah tidak mampu mengukur variabel secara tepat, sehingga data yang dihasilkan kurang akurat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Transformasi

No	Rxy	rtabel	Keterangan	No	Rxy	rtabel	Keterangan
1	0.4768	0.312	Valid	17	0.312	0.312	Valid
2	0.5749	0.312	Valid	18	0.393	0.312	Valid
3	0.4742	0.312	Valid	19	0.233	0.312	Valid
4	0.5248	0.312	Valid	20	0.217	0.312	Valid
5	0.4858	0.312	Valid	21	0.259	0.312	Tidak valid
6	0.5645	0.312	Valid	22	0.417	0.312	Valid
7	0.4888	0.312	Valid	23	0.603	0.312	Valid
8	0.5535	0.312	Valid	24	0.423	0.312	Valid
9	0.3717	0.312	Valid	25	0.544	0.312	Valid
10	0.4438	0.312	Valid	26	0.446	0.312	Valid
11	0.512	0.312	Valid	27	0.461	0.312	Valid
12	0.483	0.312	Valid	28	0.456	0.312	Valid
13	0.417	0.312	Valid	29	0.317	0.312	Valid
14	0.377	0.312	Valid	30	0.177	0.312	Tidak valid
15	0.421	0.312	Valid				
16	0.331	0.312	Valid				

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No	Rxy	rtabel	Keterangan	No	Rxy	rtabel	Keterangan
1	0.798	0.312	Valid	21	0.679	0.312	Tidak valid
2	0.657	0.312	Valid	22	0.664	0.312	Valid
3	0.677	0.312	Valid	23	0.683	0.312	Valid
4	0.557	0.312	Valid	24	0.639	0.312	Valid
5	0.804	0.312	Valid	25	0.698	0.312	Valid
6	0.749	0.312	Valid	26	0.646	0.312	Valid

7	0.802	0.312	Valid	27	0.611	0.312	Valid
8	0.689	0.312	Valid	28	0.620	0.312	Valid
9	0.731	0.312	Valid	29	0.657	0.312	Valid
10	0.291	0.312	Valid	30	0.590	0.312	Valid
11	0.710	0.312	Valid				
12	0.684	0.312	Valid				
13	0.640	0.312	Valid				
14	0.595	0.312	Valid				
15	0.730	0.312	Valid				
16	0.704	0.312	Valid				
17	0.711	0.312	Valid				
18	0.683	0.312	Valid				
19	0.668	0.312	Valid				
20	0.622	0.312	Valid				

Reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama. Instrumen yang reliabel berarti dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Sugiyono, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	2

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan dalam tabel, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835 dengan jumlah item sebanyak 2 butir pertanyaan. Nilai ini termasuk dalam kategori "baik", karena berada di antara rentang 0,80–0,89.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua item dalam instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Ada 4 uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Tests of Normality

Tests of Normality							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Keterangan
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
X	.136	40	.060	.976	40	.533	Normal
Y	.060	40	.200*	.968	40	.322	Normal

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber data primer yang di olah (2024)

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi ini, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi (X1), disiplin (X2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X3), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y).

Tabel 6. Persamaan Regresi Coefficients^a

Tabel 6. Persamaan Regresi Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	39.750	9.530				4.171	.000
1	X1	.626	.202	.367	3.102	.004	.849	1.177
	X2	.535	.215	.328	2.486	.018	.681	1.468
	X3	.632	.221	.352	2.865	.007	.786	1.273

a. Dependent Variable: Y

Sumber data primer yang di olah (2024)

Berdasarkan tabel 6 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 39,750 + 0,626X_1 + 0,535X_2 + 0,632X_3$$

Dengan kata lain, jika disiplin, kepemimpinan transformasional, dan motivasi masing-masing bernilai 0, kinerja guru secara teoritis bernilai 39,750. Dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien masing-masing variabel menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja guru.

1. Motivasi (X_1)

Koefisien B = 0,626 dan Sig. = 0,004 ($< 0,05$), Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Setiap peningkatan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,626 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Koefisien B = 0,535 dan Sig. = 0,018 ($< 0,05$), Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,535 satuan.

3. Kepemimpinan Transformasional (X_3)

Koefisien B = 0,632 dan Sig. = 0,007 ($< 0,05$), Artinya: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan 1 satuan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,632 satuan.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menurut hasil analisis regresi linear berganda. Karena tidak ada masalah multikolinearitas, model regresi ini dapat digunakan secara layak untuk menjelaskan perbedaan kinerja guru berdasarkan ketiga variabel tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda menghasilkan beberapa temuan penting. Pertama, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin, kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru sebagian besar valid, meskipun beberapa item perlu diubah atau dihilangkan. Selain itu, instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835, yang menunjukkan bahwa itu reliabel.

Selanjutnya, hasil uji normalitas juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, memenuhi salah satu syarat analisis regresi. Selain itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen dan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara khusus, kepemimpinan transformasional

memiliki dampak paling besar, diikuti oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 39,750 + 0,626X_1 + 0,535X_2 + 0,632X_3$$

Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja guru yang didasarkan pada ketiga variabel tersebut. Ini akan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan motivasi, dan disiplin secara bersamaan meningkatkan kinerja guru.

Setelah diketahui bahwa beberapa item instrumen dalam penelitian tidak valid, disarankan agar data yang diperoleh dari penelitian lebih akurat dan representatif. Selain itu, mengingat bahwa motivasi sangat memengaruhi bagaimana guru bekerja, sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada pendidik.

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin juga meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sekolah dapat menerapkan sistem disiplin yang konsisten namun tetap humanis, serta melibatkan guru dalam menyusun aturan kerja yang adil dan transparan. Di sisi lain, faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional. Untuk alasan ini, kepala sekolah dan pemimpin unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arifin, M., & Sari, L. (2020). Motivasi guru dan implikasinya terhadap pengembangan profesional. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(2), 101–110.
- Azhari, M., & Akbar, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. *JEALO (Journal of Education and Learning Operations)*, 5(1), 45–53.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, R., & Lestari, D. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 178–186.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). Instrumen evaluasi pembelajaran: Validitas dan reliabilitas instrumen. Jakarta: Kemendikbud.
- Khofifah, N., & Al Banin, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Sirampog. *Jurnal Kependidikan*, 11(1), 75–88.

- Kurniawati, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(4), 212–223.
- Nena, R., Taufik, M., & Rahmad, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 35–42.
- Perkasa, Y., & Mulyanto, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan disiplin terhadap kinerja guru di SMAN Kabupaten Tangerang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), 132–144.
- Prabowo, H., Sari, F., & Nugroho, B. (2023). Interaksi antara motivasi, disiplin, dan kepemimpinan dalam dunia pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 10(1), 56–67.
- Rahman, A., & Iskandar, R. (2021). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 7(1), 25–36.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sijabat, J., & Yusup, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(1), 90–101.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, H. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *STIE GICI Repository*. Retrieved from <https://repository.stiegici.ac.id>.