

## **THE INFLUENCE OF PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, SCHOOL CULTURE, AND TEACHER WORK DISCIPLINE ON JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER PERFORMANCE (SMP) IN PAGELARAN DISTRICT**

**Edi Sunandar<sup>1</sup>, Siswoyo<sup>2</sup>, Fatqul Hajar Aswad<sup>3</sup>, Sofwan Adiputra<sup>4</sup>**

Program Pasca Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung  
Jalan K.H Ahmad Dahlan No. 112 Pringsewu, Lampung 35375

E-mail: [edisunandar84@gmail.com](mailto:edisunandar84@gmail.com), [siswoyo@umpri.ac.id](mailto:siswoyo@umpri.ac.id), [fatqulhajaraswad@umpri.ac.id](mailto:fatqulhajaraswad@umpri.ac.id),  
[sofwan@umpri.ac.id](mailto:sofwan@umpri.ac.id)

### **Article history:**

Received: Feb 18, 2026

Revised: March 21, 2026

Accepted: March 25, 2026

Corresponding authors

\*[edisunandar84@gmail.com](mailto:edisunandar84@gmail.com)

### **Keyword:**

Transformational;  
School culture;  
Work discipline

### **Abstract**

This study examines the influence of the principal's transformational leadership style, school culture, and teacher work discipline on teacher performance in junior high schools (SMP) in Pagelaran District. The research method used was descriptive with a quantitative approach, involving 86 teachers from two SMPs. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results showed that: (1) transformational leadership style has a significant positive influence on teacher performance, contributing 29.10%; (2) school culture has a very significant influence on teacher performance, contributing 96.10%; and (3) work discipline also has a positive influence on teacher performance, contributing 79.80%. Simultaneously, these three variables contributed 97.30% to teacher performance. These findings emphasize the importance of leadership style, a positive school culture, and work discipline in improving teacher performance, which in turn has the potential to improve the quality of education in SMPs. Recommendations are provided for principals and teachers to implement transformational leadership principles and build a school culture that supports and enhances work discipline.



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license.

## **I. PENDAHULUAN**

Bagian Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16 Tahun 2009 guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan

pendidikan menengah. Sebagai seorang pendidik yang profesional, maka sudah seharusnya apabila diadakan pengembangan keprofesionalan guna mengembangkan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan atau yang sering di sebut sebagai penilaian kinerja. Hamzah B. Uno (2022: 93) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) tahun 2024 sampai 2015 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil UN tahun 2022 juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di Indonesia adalah 54,6, yang masih di bawah standar minimal 55. Hasil PISA tahun 2022 juga menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 79 negara yang berpartisipasi, dengan skor rata-rata 371, yang jauh di bawah rata-rata OECD 487. Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, menyebutkan kualifikasi minimal guru adalah D4/S1. Masih terdapat 61,6% guru PAUD, 6,9% guru SD, 4.1% guru SMP, 2.4% guru SMA, 6.8% guru SMK dan 16,0% guru SLB yang memiliki kualifikasi pendidikan di bawah D4/S1. Selain data diatas masih terdapat 97,4% guru PAUD, 65,9% guru SD, 61,5% guru SMP, 58,1 guru SMA, 72,1% guru SMK dan 69,5% guru SLB yang belum tersertifikasi (sumber NPD Provinsi Lampung Tahun 2021). Potensi permasalahan yang timbul adalah rendahnya capaian standar pendidik dan tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kualifikasi pendidikan.

Salah satu bahan penilaian kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melakukan kegiatan di kelas yang akan tercermin dari hasil belajar yang didapat oleh peserta didik. Dari data yang diperoleh, kelas VIII sebanyak 76% memiliki rerata nilai raport dibawah 80. Sedangkan untuk kelas VII memiliki rerata nilai raport dibawah 80. Fenomena di atas menunjukkan bahwa kegiatan belajar mengajar yang dilakukan belum efektif. Hal ini tidak sesuai dengan penilaian kinerja guru di SMP Negeri 2 Pagelaran tempat peneliti mengajar dan diperkuat dengan hasil rapor mutu pendidikan pada point kinerja guru memiliki kinerja "CUKUP BAIK" warna orange yang berarti perlu adanya peningkatan kualitas kinerja guru. Hasil penelitian Andi Mulyadi, Hasbi, dkk (2021) menyatakan bahwa beberapa guru belum menunjukkan kinerja secara optimal baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai gambaran dijumpai guru yang mengajar di sekolah, masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana atau belum ada RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebanyak 60,42%. Kepala Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu menyampaikan bahwa kinerja guru sekolah dasar dan menengah pertama di Kabupaten Pringsewu masih perlu ditingkatkan. Hal ini didasarkan pada survey terhadap kinerja guru sekolah dasar yang dilakukan pada tahun 2015. Survey ini menyimpulkan bahwa 63% guru datang ke sekolah tepat waktu dan sisanya 37% lainnya masih terlambat. 24,8% guru datang ke sekolah namun tidak langsung masuk ke dalam kelas. 15,3% guru setelah masuk ke kelas tidak langsung melakukan pembelajaran. 47,3% guru tidak menyiapkan media pembelajaran dan 13% guru yang pulang lebih cepat dari jadwal pulang yang sudah ditetapkan. Guru yang berkualitas tampak dalam pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja yang dikenal dengan istilah kinerja guru. Standar kinerja guru ini berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru menunjuk pada bagaimana guru merencanakan pembelajaran atau mendesain program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar

dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Usman, 2002:83).

Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu (1) menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan interaksi pembelajaran, (3) menilai prestasi belajar peserta didik, (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, (5) mengembangkan profesi, (6) memahami wawasan pendidikan, (7) menguasai bahan kajian sekolah. Selain penguasaan dalam pembelajaran, kinerja guru juga ditunjuk dari seberapa besar kompetensi-kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang no 14 tahun 2005 dapat dipenuhi oleh seorang guru. Kerangka manajemen yang dilakukan kepala sekolah memiliki dua peranan yang besar dalam pencapaian tujuan sekolah, yakni sebagai manajer sekolah dan sekaligus sebagai pemimpin sekolah. Kedua peran tersebut melekat pada diri seorang kepala sekolah (Sergiovani dan Starratt, 2019:99). Sebagai seorang manajer, tugas kepala sekolah terutama berkaitan dengan urusan pemeliharaan struktur, prosedur dan tujuan sekolah yang berlaku. Sebagai seorang pemimpin, tugas kepala sekolah berhubungan dengan upaya melakukan perubahan, pencapaian visi dan pertumbuhan, dan pemberian inspirasi dan motivasi. Kepala sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin perlu memiliki kemampuan kepemimpinan yang prima demi organisasi yang dipimpinnya (Sutisna, 2018:68). Untuk itu, seorang kepala sekolah perlu memiliki model kepemimpinan yang dinamakan kepemimpinan pendidikan yang memiliki berbagai perspektif, yakni : (1) adanya visi dan simbol, (2) *management by walking about*, (3) *for the kids* (dekat dengan pelanggan), (4) adanya otonomi dan inovasi, (5) membangun rasa kekeluargaan dalam komunitas, dan (6) adanya keinginan yang kuat, intensitas dan antusiasme (Peters dan Austin, 2019:116). Banyak orang menilai bahwa keunggulan sebuah lembaga pendidikan hanya terukur dari sisi yang nampak (dimensi hard) seperti struktur organisasi yang tertata baik, pengelolaan keuangan yang baik, aturan dan kebijakan yang baik dan teknologi yang memadai. Owens (2021) menyodorkan dimensi lain yang dapat menjadi pendukung bagi keunggulan suatu lembaga pendidikan yaitu dimensi soft, yang mencakup nilai, keyakinan (*beliefs*), budaya, dan norma perilaku.

Budaya organisasi yang merupakan bagian dimensi yang soft, merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya sekolah merupakan adopsi dari budaya organisasi, yaitu norma-norma yang mengatur tentang apa saja yang diterima dan ditolak, nilai-nilai yang dominan yang dihargai oleh organisasi, asumsi dasar dan kepercayaan yang dibentuk oleh para anggota organisasi berupa aturan main organisasi, filosofi yang dianut suatu organisasi dalam berinteraksi dengan orang-orang yang ada di dalam atau di luar organisasi (Owens, 202). Budaya sekolah dapat terwujud melalui kegiatan pembiasaan di sekolah. Hal ini sesuai pendapat Susanto dan Aisiyah (2020) budaya sekolah mencakup pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Budaya sekolah menjadi sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku sehingga para anggotanya akan melakukan pekerjaan sesuai

dengan tugas dan tanggungjawabnya. Ansar & Masaong (2021:187) yang mengemukakan bahwa budaya sekolah akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Dengan demikian, budaya yang berlaku di sekolah yang dianut oleh anggota-anggotanya, berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja anggota di dalamnya. Budaya sekolah yang unggul akan melahirkan dan membentuk kualitas kinerja yang unggul.

Masalah kedisiplinan tidak hanya ditemukan pada peserta didik, akan tetapi juga ada yang berasal dari guru. Semestinya kedisiplinan dicontohkan oleh guru, dan biasanya peserta didik akan merasa hormat dan segan pada guru yang lebih disiplin. Sementara guru yang kurang disiplin, sering kurang dihargai dan dihormati oleh peserta didiknya. Mereka kurang terlihat berwibawa. Sebab bagaimana ia akan menegakan disiplin ketika ia sendiri tidak mampu untuk disiplin. Bagaimana ia akan menegur atau memberi nasihat, atau pun sanksi bagi peserta didik yang terlambat, ketika ia sendiri sering terlambat (Harnnieti, 2020:1). Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Febiningtias, dkk, 2024 : 17). Tingkah laku guru yang timbul atau nampak di sekolah menjadi contoh bagi siswa dan komponen lain di sekolah sehingga guru dituntut harus memiliki sikap disiplin yang tinggi seperti disiplin waktu dalam proses pembelajaran, ketika waktu menunjukkan untuk mulai kegiatan pembelajaran maka guru harus memasuki kelas tidak ada lagi alasan yang membuat guru harus terlambat, jika suatu waktu guru terlambat dan tidak disiplin dalam memulai pelajaran maka siswapun akan mengikutinya (Zubaidah, 2022). Guru bebas melakukan kreasi dan mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya guru meningkatkan kinerjanya namun konsekuensinya harus dapat dipertanggung jawabkan secara baik, jika hal ini disadari, guru tidak akan melakukan suatu tindakan di luar koridor profesinya dan tetap memegang teguh kode etik profesi keguruan. Alwi (2020) menjelaskan bahwa factor yang mempengaruhi keberhasilan Pendidikan salah satunya adalah guru dan manajemen sekolah. Apabila dikelola dengan baik, maka kinerja guru juga menjadi baik. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini akan terfokus pada judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Emron Edison dkk (2019: 98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2021: 98). Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins, 2017 :262). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki

kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Haris (2021). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2019: 98). Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah, mempengaruhi dan membimbing kesadaran para pengikut (anggota) akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi melainkan ikut serta mementingkan kepentingan organisasi dengan menjadi lebih percaya diri, memiliki *sense of owning*, loyal, dan bangga terhadap organisasi. Indra Haris (2021) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Emron Edison dkk (2019: 98-99) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Sedangkan hasil penelitian Rafferty dan Griffin yang dikembangkan oleh Avolio et. al., menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut (Suwatno, 2019:114):

a. Visi (*Vision*)

Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima

elemen karisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideology yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, focus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai – nilai organisasional

b. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

c. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori – teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi kearah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal. *Supportive Leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah-masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan. Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

e. Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent reward* yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Dia juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian usaha-usaha tertentu.

## 1. Budaya Sekolah

Menurut Daryanto (2021:1) "Budaya merupakan *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu dari suatu bangsa". Menurut Koentjaraningrat (2018:1) "Budaya sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar". Menurut Wren dalam Daryanto (2021:23) "Budaya juga terkait dengan nilai-nilai dan simbol-simbol memengaruhi tata kelola organisasi sekolah". Dengan demikian budaya adalah sekelompok masyarakat yang dikembangkan dan diwariskan secara turun menurun sebagai nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk setiap individu untuk mengatur tingkah laku dalam berinteraksi dengan sesama masyarakat.

Menurut Sukadari (2018) bahwa Budaya sekolah masih disamakan dengan "*iklim da ethos*". Konsep budaya sekolah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran. Lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal: (1) lingkungan yang sifatnya alam sesuai dengan budaya siswa dan guru, dan (2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa. Menurut Lestari (2020:81) bahwa Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Menurut Wijaya (2015:27) bahwa Budaya sekolah yang perlu ditumbuhkan berupa suasana saling menghormati antara siswa, siswa dengan siswa, siswa dengan guru, guru dengan guru, dan dengan pihak lainnya. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah budaya yang dihasilkan oleh suatu komunitas yang tindakannya didasari atas hasil ilmiah teknis dan mampu menjelaskan tindakannya itu atas dasar logika dan ilmu pengetahuan. Budaya sekolah diharapkan mampu memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh validitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang, oleh karena itu, budaya sekolah perlu dikembangkan. Hal ini dinilai relevan karena budaya sekolah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah. Sekolah perlu menyadari secara serius keberadaan aneka budaya sekolah dengan sifat yang ada: sehat-tidak sehat, kuat-lemah, positif-negatif, kacau-stabil, dan konsekuensinya terhadap perbaikan sekolah. Nilai-nilai keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya sistem nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk budaya sekolah. Segenap warga sekolah perlu memiliki wawasan bahwa ada unsur kultur yang bersifat positif, negatif,

dan ada yang netral dalam kaitannya dengan visi dan misi sekolah. Sebagai contoh bila visi dan misi sekolah mengangkat persoalan mutu, moral dan multikultural. Sekolah harus dapat mengenali aspek-aspek kultural yang cocok dan menguntungkan, aspek-aspek yang cenderung melemahkan dan merugikan, serta aspek-aspek lain yang cenderung netral dan tak terkait dengan visi dan misi sekolah.

Menurut Anas Salahudin dan Irwanto Alkrienciehie (2023:104) bahwa Fungsi pendidikan karakter adalah masyarakat memandang pendidikan sebagai pewarisan kebudayaan atau nilai-nilai budaya, nilai yang bersifat keterampilan keahlian dari generasi tua kepada generasi muda agar masyarakat tersebut dapat memelihara kelangsungan hidupnya atau tetap memelihara kepribadiannya. Menurut Thomas Lickona dalam Imas Kurniasih dan Berlin Sani (2017:25) "bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter atau akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang sesuai standar kompetensi lulusan". Tujuan pentingnya pendidikan karakter adalah untuk pembentukan karakter yang terwujud dalam kesatuan esensial antara subjek dengan perilaku dan sikap yang dimilikinya. Karakter merupakan pengualifikasi pribadi seseorang yang memberikan kesatuan dan kekuatan terhadap keputusan yang diambilnya. Oleh karena itu, karakter menjadi semacam identitas dari seseorang. Pendidikan karakter menawarkan sebuah konteks yang integral dan mampu mengatasi kepentingan dan keterbatasan diri sendiri.

Hal ini sesuai dengan rumusan tujuan pendidikan nasional yang terdapat pada UUSPN No. 20 tahun 2003 Bab 2 pasal 3 Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. Menurut Kemendiknas dalam Imas Kurniasih dan Berlin Sani (2017:138) bahwa indikator budaya sekolah dan deskripsi meliputi: (1) Kejujuran; (2) Kritis; (3) Kreatif; (4) Objektif; (5) Analitis; (6) Konstruktif; (7) Dinamis; (8) Dialogis; (9) Menerima kritik; (10) Menghargai prestasi ilmiah/ sekolah; (11) Bebas dari prasangka; dan (12) Argumentasi Benar Sesuai Fakta.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Ajabar (2020: 45) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional. Lebih lanjut menurut Sutrisno (20:45), menyatakan

Disiplin kerja adalah suatu adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Prihantoro (2015:16) menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Menurut Mardi Astutik (2016:145) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2015:132) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Wijaya (2015:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2015:610), menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukumbawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Moekijat (2015 : 65) terdapat dua jenis disiplin kerja sebagai berikut:

a. *Self Imposed Discipline*

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok

b. *Command Discipline*

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam bentuknya ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum”.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin guru pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Agustini (2011) dalam Sutrisno (2016:421) antara lain :

a. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

b. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

c. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan

d. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja secara teoritis yang berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang akan memperoleh hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja guru adalah hasil akhir dari interaksi berbagai faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar, termasuk kemampuan mengajar, motivasi, efektivitas komunikasi, dan kemampuan mengelola kelas. Secara umum, kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti kemampuan menyampaikan materi pelajaran, kemampuan mengelola kelas, hubungan interpersonal dengan siswa dan rekan kerja, serta kontribusi terhadap pengembangan kurikulum dan program sekolah.

Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Menurut Suwanto (2024) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Jadi kinerja akan dapat diamati dan diukur setelah seseorang melaksanakan tugastugasnya. Pada dasarnya; kinerja (bisa disebut prestasi kerja), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Pendapat lainnya Hasibuan (2016: 105) menyatakan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas-tugas tersebut.

Menurut Mangkunegara, (2017:67) Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut (Nawawi, 2016:66) menyatakan bahwa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/sekolah mencakup lima unsur-sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Guru merupakan suatu profesi, artinya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang bukan dari bidang pendidikan. Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada siswa, dan salah satu tugas utama guru adalah mengajar, melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas yang dihasilkan oleh sekolah. Sehingga perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para guru harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Undang-undang tersebut memberikan pengertian bahwa tugas pokok guru sebagai pendidik profesional dalam kegiatan mengajar, berupa: (1) Menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid disekolah, (2) Mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan di sekolah, (3) Usaha mengorganisasikan lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) Kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat, (6) Suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari (Hamalik, 2018:44).

Berkenaan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan

efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seberapa besar tingkat pencapaian keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni sebagai pendidik dalam suatu kegiatan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat ia melakukan interaksi belajar mengajar dikelas. Disini tugas seorang guru juga bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir kreatif serta komprehensif untuk membentuk kompetensi dan pencapaian makna yang tinggi. Guru sebagai perencana, seharusnya guru mampu menganalisis kebutuhan peserta didik untuk dapat menerima pelajaran dengan memilih dan menguasai bahan ajar, menentukan metode dan pendekatan pembelajaran, mengembangkan silabus, menyusun program tahunan atau semester, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Sebagai pelaksana pembelajaran, guru harus mampu melakukan kegiatan membuka atau menutup kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar dengan baik, menggunakan metode belajar, serta mampu menggunakan berbagai macam strategi belajar. Dan pada saat melakukan kegiatan evaluasi, guru hendaknya mampu menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, mengolah dan menganalisis hasil evaluasi, dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur sejauh mana ketercapaian keberhasilan kegiatan belajar yang ditempuh peserta didik. Memulai proses belajar mengajar guru perlu membuat perencanaan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Terdapat tiga komponen penting yang sangat berpengaruh dalam proses mengajar yang berhasil, yaitu kepribadian guru, profesionalitas guru, dan latar belakang keahlian yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya, ketiga karakteristik tersebut diurutkan sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi (percaya diri, rasa tanggung jawab terhadap kewajiban, volume suara merdu dan khas, kesehatan yang baik);
- b. Karakteristik profesional (menerangkan topik yang diajarkan dengan baik, menerangkan dengan jelas dan logis, menyampaikan materi dengan sistematis, mempunyai kemampuan ekspresi diri, cakap membangkitkan minat dan motivasi, merencanakan dan membuat persiapan);
- c. Karakteristik latar belakang keahlian (latar belakang pengetahuan yang tepat dengan mata pelajaran dan Dapat menyesuaikan mata pelajaran dengan kemampuan anak. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas (Subhardan, 2015:71)

Proses pembelajaran, khususnya yang berlangsung di kelas sebagian besar ditentukan oleh peranan guru. Peranan yang paling dianggap dominan yaitu:

a. Guru sebagai demonstrator.

Guru hendaknya senantiasa menguasai materi pembelajaran dan senantiasa mengembangkan kemampuannya dalam bidang ilmu yang dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai peserta didik.

b. Guru sebagai pengelola kelas.

Guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan serta membimbing proses-proses intelektual, sosial, emosional, moral dan spiritual didalam kelas serta mengembangkan kompetensi dan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif dikalangan peserta didik.

c. Guru sebagai fasilitator.

Guru sebagai fasilitator erat kaitannya dengan peran sebagai pengelola kelas, dalam hal ini guru harus mampu dan senantiasa berusaha untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik agar dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan secara optimal.

d. Guru sebagai mediator.

Guru tidak hanya sebagai penyampai informasi dalam pembelajaran, tetapi sebagai perantara dalam hubungan antar manusia dengan peserta didik Guru sebagai evaluator. Guru harus mampu menilai proses dan hasil belajar yang telah dicapai serta memberikan umpan balik terhadap keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan (Mulyasa, 2021: 192)

Dalam memenuhi tuntutan keprofesionalannya, guru harus dapat memaknai setiap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya sebagai pengajar dalam membentuk pribadi peserta didik yang baik serta berkualitas, kemampuan berfikir yang berkualitas, dan pengetahuan peserta didik yang berkualitas pula. Selain itu juga guru dituntut untuk mampu bekerjasama dengan semua komponen yang bekecimpung dibidang pendidikan. Salah satunya kerjasama guru dan orang tua dalam memberikan pelayanan kebutuhan belajar peserta didik di sekolah. Dengan adanya kerjasama antara orang tua dan guru akan ada respon yang cepat dari kedua pihak jika terdapat permasalahan yang terjadi pada peserta didik. karena kerja sama sangat penting dalam mencari solusi berhubungan dengan pendidikan peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa posisi guru dalam proses pembelajaran memegang peranan yang sangat penting, karena perannya belum dapat digantikan oleh apapun. Serta guru dituntut untuk memiliki kinerja agar mampu merealisasikan harapan semua pihak, baik siswa, kepala sekolah maupun harapan masyarakat semuanya tertuju pada guru. Dalam mencapai mutu sekolah yang baik pula, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam mengajar sehingga kinerja guru menjadi faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Dalam hal ini guru perlu memiliki kapasitas dan kapabelitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan menjadi perilaku siswa dalam realita yang diinginkan masyarakat. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Aspek-aspek kinerja mengajar guru yang harus dilaksanakan yaitu Perencanaan pembelajaran adalah suatu proyeksi/perkiraan guru terhadap kegiatan yang harus dilakukan selama kegiatan pembelajaran berlangsung.

Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian) (Sudjana, 2019: 20).

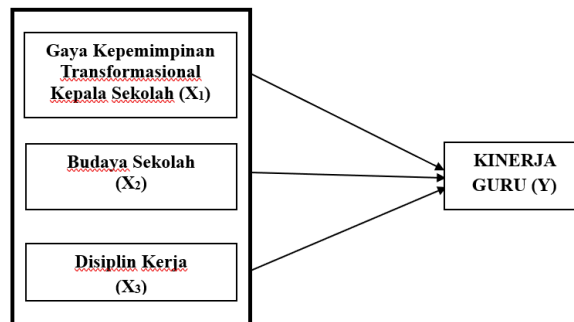
### **Hasil Penelitian Relevan**

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya akademik sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran yang peneliti kembangkan ini memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu. Berikut ini merupakan penelitian yang relevan:

1. Hasil penelitian Aissah Qomaria Azis dan Suwatno (2019) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian Heru Kustanto, Muazza, Eddy Haryanto (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
3. Hasil penelitian Irfan Fitriyono (2018) dengan judul pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru smp negeri se-kecamatan gondokusuman. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Gondokusuman ke dalam kategori sangat baik yaitu 85% (2) budaya sekolah masuk ke dalam kategori sangat baik yaitu 94% (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Gondokusuman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,416. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,6% kinerja guru yang guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Gondokusuman dipengaruhi oleh Budaya sekolah, sedangkan 58,4% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
4. Hasil penelitian Sucik Rahayu, Susana Aditya Wangsanata, Jaiz Jamalullael (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI. Kinerja guru di MI Sunniyyah Selo menunjukkan hasil yang positif, dengan sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan program pengayaan dan remedial. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Sunniyyah Selo. Pengaruh ini terlihat dari peningkatan motivasi guru, inovasi dalam pembelajaran, pengembangan profesional guru, terciptanya iklim kerja yang positif, dan peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

### **Kerangka Berpikir**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), Budaya Sekolah ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ). Menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka ditetapkan paradigma penelitian yang tampak dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

Berdasarkan pada kerangka berpikir gambar 1, peneliti mencoba untuk menjabarkan lebih rinci bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar bisa diakibatkan oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan disiplin. Sekolah memiliki kewajiban untuk melahirkan budaya sekolah yang sehat, suportif, memberi dorongan atau motivasi agar lebih disiplin dalam bekerja kepada guru sehingga memfungsikan tugasnya dengan baik guna tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang positif.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.
- H<sub>2</sub> : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.
- H<sub>3</sub> : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Pagelaran.
- H<sub>4</sub> : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Pagelaran.  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Pagelaran.

## III. METODE PENELITIAN

### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif karena menggambarkan atau mendiskripsikan suatu objek sehingga pembaca seakan mengetahui/berada pada situasi yang penulis alami, dan mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan disiplin guru dengan variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel kinerja guru. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif karena data yang dihasilkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik deskriptif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) (Sugiyono, 2023: 253). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional karena mengidentifikasi pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lain. Metode yang digunakan adalah *expost facto* karena data diambil berasal dari peristiwa yang telah terjadi sehingga peneliti hanya menjelaskan data sesuai fakta berdasarkan pengukuran pada responden. Data penelitian dikumpulkan dengan angket.

## Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023: 135). Populasi penelitian merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang menjadi objek penelitian (Sugiyono 2023, 33). Selanjutnya, apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2022: 17). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Pagelaran yang berjumlah 8 sekolah yang dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	UPT SMP Negeri 1 Pagelaran	50
2	UPT SMP Negeri 2 Pagelaran	20
3	SMP Muhammadiyah 1 Pagelaran	5
4	SMP Muhammadiyah 2 Pagelaran	10
5	SMP 17 Pagelaran	8
6	SMP PGRI 1 Pagelaran	11
7	SMP Islam Yapemi Pagelaran	5
8	SMP Bahrul Maghfiroh Pagelaran	6
<b>Jumlah</b>		<b>115</b>

### Sampel dan Teknik Penelitian

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2023: 118). Pengambilan sampel penelitian diperlukan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan Sugiyono, (2023:81). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan *Non-probability Sampling* dengan metode *cluster sampling* dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden dengan mempertimbangan beberapa dari *cluster* yang dipilih. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan Sugiyono, (2023:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut: (a) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500; (b) Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30; dan (c) Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multi

variate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini yang dipilih secara acak dan didapatkan 2 SMP Negeri di Kecamatan Pagelaran dengan jumlah 86 guru yang terdiri atas 60 guru dari UPT SMP Negeri 1 Pagelaran dan 26 guru dari UPT SMP Negeri 2 Pagelaran.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023 :68). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (*independent*), yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan disiplin guru. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan menginspirasi guru untuk mengutamakan kepentingan organisasi melalui visi yang jelas, komunikasi inspiratif, kepemimpinan yang mendukung, stimulasi intelektual, dan penghargaan terhadap individu. Budaya sekolah menggambarkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan sekolah yang tercermin melalui sikap jujur, kritis, kreatif, objektif, analitis, konstruktif, dinamis, dialogis, terbuka terhadap kritik, menghargai prestasi, bebas prasangka, serta berorientasi pada fakta. Sementara itu, disiplin guru menunjukkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan dan tanggung jawab profesinya yang tercermin dalam ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan kepada atasan, ketepatan waktu, kepatuhan berpakaian, penggunaan sarana prasarana secara tepat, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja guru, yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Kinerja guru diukur melalui tiga aspek utama, yaitu kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan melakukan evaluasi hasil belajar. Perencanaan pembelajaran mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, media, dan instrumen evaluasi. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan mengajar di kelas, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta pelaksanaan program remedial. Adapun evaluasi hasil belajar mencakup pelaksanaan tes, penilaian, pengolahan hasil belajar, dan penentuan nilai akhir siswa. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan disiplin guru terhadap peningkatan kinerja guru.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah (1) metode dokumentasi; (2) metode angket (kuesioner); dan (3) metode observasi. Berdasarkan dari jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Metode Dokumentasi

Dalam hal ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, profil sekolah, serta data tentang fasilitas sekolah.

b. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk

memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, disiplin guru dan kinerja guru.

c. Metode Observasi

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Observasi untuk mendapatkan data dalam penelitian ini juga melakukan kunjungan langsung kelapangan/ instansi yang bersangkutan.

### Intrumen Data Penelitian

Untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner (Angket Penelitian) meliputi instrumen gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, disiplin guru dan kinerja guru yang dijabarkan dalam bentuk pertanyaan pada angket. Hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan diberi skor sesuai dengan ketentuan skala likert. Untuk mengetahui ruang lingkup variabel penelitian dan indikator yang diukur secara rinci dapat dilihat pada kisi-kisi berikut ini:

Tabel 2. Kisi-kisi angket Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Angket	
		+ (Positif)	- (Negatif)
Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X1)	Visi ( <i>Vision</i> )	1, 2	3, 4
	Komunikasi Inspirasional ( <i>Inspirational Communication</i> )	5, 6, 7	8, 9, 10
	Kepemimpinan yang mendukung ( <i>Supportive Leadership</i> )	11, 12, 13, 14	15, 16
	Stimulasi Intelektual ( <i>Intellectual Stimulation</i> )	17, 18, 19	20, 21
	Kesadaran Personal ( <i>Personal Recognition</i> )	22, 23, 24, 25	26, 27, 28
Budaya Sekolah (X2)	Kejujuran	1, 2, 3	4
	Kritis	5, 6	7, 8
	Kreatif	9, 10, 11	12, 13
	Objektif	14, 15	16
	Analitis	17	18, 19
	Konstruktif	20, 21, 22	23, 24
	Dinamis	25, 26	27, 28
	Dialogis	29, 30, 31	32, 33
	Menerima kritik	34, 35	36
	Menghargai prestasi ilmiah/ sekolah	37, 38, 39	40, 41
	Bebas dari prasangka	42, 43	44
	Argumentasi Benar Sesuai Fakta.	45	46
Disiplin Guru (X3)	Ketaatan terhadap peraturan,	1, 2, 3	4, 5
	Kepatuhan terhadap atasan	6, 7, 8, 9	10, 11
	Ketaatan terhadap ketepatan waktu,	12, 13, 14	15
	Kepatuhan berpakaian	16, 17	18

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Angket	
		+ (Positif)	- (Negatif)
	seragam,		
	Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana	19, 20, 21, 22	23
	Bekerja sesuai prosedur	24	25
Kinerja Guru (Y)	Membuat persiapan mengajar	1, 2, 3, 4, 5, 6	8, 9, 10, 11
	Melaksanakan pengajaran dikelas	12, 13, 14, 15, 16, 17	18, 19, 20, 21
	Melakukan pengukuran hasil	22, 23, 24, 25, 26	27, 28, 29, 30

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, korelasi sederhana, dan regresi berganda (multiple regression analysis) dengan bantuan program SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dan penyebaran data pada setiap variabel penelitian, sehingga dapat diketahui kecenderungan kategori masing-masing variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji persyaratan analisis untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis statistik parametrik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi hasil pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Selain itu, dilakukan uji linearitas dan uji multikolinearitas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, dengan kriteria nilai signifikansi pada bagian deviation from linearity lebih besar dari 0,05. Sementara itu, uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel bebas kurang dari 10.

### Uji Hipotesis

Membuktikan hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, dimana analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab-akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi sederhana dan regresi berganda diasumsikan berdasarkan kriteria yang digunakan adalah jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan tidak ada pengaruh antar variabel, dan sebaliknya jika nilai sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 dinyatakan ada pengaruh antar variabel. Selanjutnya dalam melakukan analisis ini nantinya akan menggunakan alat bantu berupa program SPSS. Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Kinerja guru

a : Nilai Konstanta

b : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel  $\hat{Y}$ .

X : variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

Sedangkan analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ), ..., ( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat ( $Y$ ). Dalam melakukan analisis ini nantinya akan menggunakan alat bantu berupa program SPSS. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Kinerja guru

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  : Variabel Budaya Sekolah

$X_3$  : Variabel Disiplin Kerja.

#### IV. PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberi gambaran dan kejelasan serta pemahaman dari hasil penelitian yang diperoleh. Analisis yang dilakukan meliputi uji hipotesis meliputi uji regresi linier sederhana untuk (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran, (2) mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran, dan (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran. Sedangkan uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran.

Hasil analisis pertama untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran bahwa persentase tingkat nilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 29,10%, nilai signifikan sebesar .000<sup>b</sup> (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menunjukkan model persamaan regresi  $Y = 54,894 + 0,621X_1$ . Model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan 54,894 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 54,894. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,621 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,621 dengan nilai positif menunjukkan signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, dipengaruhi oleh kemampuan alami atau yang diperoleh melalui proses belajar, serta motivasi untuk mencapai prestasi lebih baik (Ardiana, Brahmayanti, & Subaedi, 2010; Ningrum & Fatikhin, 2020; Sugiharta, 2019). Kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja tugas

yang mencerminkan peran pekerjaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas, dan kinerja kontekstual yang memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi dengan mendukung kondisi organisasional, sosial, dan fisik (Guridno & Sinambela, 2022; Mutiah A, 2021). Ciri-ciri kinerja guru mencakup dimensi pekerjaan, pengetahuan, inisiatif, hambatan psikologis, sikap, disiplin, dan waktu. Kinerja guru merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor, termasuk faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan faktor internal dalam organisasi atau individu guru (Suwarno, Aprianto, & Suberthi, 2020).

Faktor lingkungan internal organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas guru, yang membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kinerja guru. Lingkungan internal organisasi mencakup aspek-aspek seperti visi, misi, tujuan, bahan mentah, teknologi sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal budaya perusahaan, rekan kerja, iklim organisasi, dan kebijakan organisasi. Di antara faktor-faktor lingkungan internal tersebut, peran pemimpin menjadi sangat penting karena pemimpin memiliki keterampilan yang luas dalam semua aspek organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui tindakan yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dapat dilaksanakan dengan efektif. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan suatu proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Adiawaty, 2020; Pantow & Waleleng, 2017). Dengan demikian, pemimpin memegang peran sentral dalam membentuk lingkungan internal organisasi yang mendukung dan memengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori kinerja guru yang dikemukakan oleh Susanto (2024), dengan menunjukkan bahwa aspek-aspek kinerja guru seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, temuan ini konsisten dengan pandangan yang diungkapkan oleh Suharto (Suherni, Zohriah, & Bachtiar, 2023) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai hubungan erat antara pemimpin dan bawahan menciptakan ikatan emosional dan kedekatan yang unik. Bawahan merasa hormat, percaya pada pemimpin, dan termotivasi untuk bekerja melebihi yang seharusnya. Pendapat lain yang sejalan, seperti yang diungkapkan oleh Tania (2017) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang sesuai dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja guru. Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Gani (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP di Kecamatan Pagelaran. Pengaruh positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki kekuatan yang kuat dalam meningkatkan kinerja, sementara signifikansi menunjukkan bahwa perannya dalam pemecahan masalah dan peningkatan kinerja sangat penting. Dengan demikian, temuan ini menguatkan pandangan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menjadi faktor yang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wote & Patalatu (2019).

Hasil analisis kedua untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran bahwa persentase tingkat nilai

pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah 96,10%, nilai signifikan sebesar .000<sup>b</sup> (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru dan menunjukkan model persamaan regresi  $Y = 8,877 + 0,695X_1$ . Model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan 8,877 menyatakan jika tidak ada budaya sekolah maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 8,877. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,695 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,695 dengan nilai positif menunjukkan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat banyak aktor dan terjadi proses interaksi. Menurut Purwanto (2024) bahwa sekolah adalah sebuah lembaga atau institusi yang dibentuk untuk memberikan pelayanan dan juga sosialisasi dalam upaya mempersiapkan manusia yang mampu bersaing dan menjadi individu seta warga negara yang memiliki masa depan, artinya Sekolah bisa dianggap sebagai sebuah lembaga formal yang didirikan untuk membina serta membantu anak-anak agar mereka bisa melakukan sosialisasi dengan lingkungannya. Budaya sekolah mendasari aktivitas sekolah sehari-hari dan hal itu tertuang dari visi misi yang diemban oleh sekolah untuk dipraktekkan setiap hari, hal ini sejalan dengan pendapat Baedowi dkk (2021) yang mengungkapkan bahwa Budaya sekolah merupakan Unsur penting yang dimiliki oleh sekolah dan secara sadar diturunkan melalui visi misi sekolah dan dipraktekkan secara sederhana serta bersifat operasional untuk aktivitas sehari-hari dari sekolah. Budaya yang baik dan memahami satu sama lain akan mendorong kinerja guru, guru yang semakin senang berinteraksi dan patuh akan aturan yang ditetapkan sekolah akan mendorong kualitasnya di sekolah, kualitas ini sebagai pencapaian terbaik yang diberikan oleh guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada tingkat kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik budaya sekolah akan meningkatkan kinerja guru.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah lebih memahami pentingnya nilai-nilai budaya sekolah dengan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik disekolah, para guru memahami arti penting saling menghormati dan menghargai pendapat satu sama lain, begitupun terhadap para peserta didik dimana peran guru telah mendorong komunikasi intensif yang baik terhadap para siswanya, melalui kebiasaan-kebiasaan baik yang diterapkan dilingkungan sekolah seperti selalu menghargai pendapat siswa sehingga siswa lebih aktif dan antusias mengikuti setiap pelajaran yang diberikan, para siswa merasa mendapatkan perlakuan yang sama sehingga merasa diperhatikan. Selain itu, kinerja guru didorong pula oleh tingginya rasa ingin tahu dan kepatuhan guru terhadap penerapan media pembelajaran yang efektif dalam menunjang keberhasilan pembelajaran disekolah. Budaya sekolah menciptakan kebiasaan saling menghormati dan sopan santun, dimana peran guru sangat menjadi vital untuk membuat para siswa lebih memiliki nilai didalam berinteraksi, tidak hanya nilai sopan santun terhadap para guru namun juga terhadap sesama peserta didik. Implikasi manajerial pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa peran budaya sekolah sangat mempengaruhi persepsi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik,

adanya nilai-nilai budaya yang dianut telah mendorong perbaikan kinerja (Ali et al., 2019; Gusman, 2020; Sauri et al., 2018).

Hasil analisis ketiga untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran bahwa persentase tingkat nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 79,80%, nilai signifikan sebesar .000<sup>b</sup> (dibaca: 0,000), selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan menunjukkan model persamaan regresi  $Y = 4,792 + 1,159X_3$ . Model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstan 4,792 menyatakan jika tidak ada budaya sekolah maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 4,792. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 1,159 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,159 dengan nilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2022), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2021). Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2021). Disiplin guru dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang guru sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2024). Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Tumilaar, 2021) serta untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan (Siagian dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan (Wardoyo, 2023) sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan (Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2023) Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja guru dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah (Liden, Wayne, & Kraimer, 2021).

Hasil ini memperkuat teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja (Faradina & Sojanah, 2018; Wardoyo, 2023; Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2022; Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2023). Secara teoretik kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja (Siagian, 2020). Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk perilaku (Suci & Idrus, 2021; Itang, 2021). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Permatasari, Musadieq, & Mayowan, 2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2021). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Mailiana, 2023), karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban (Prihantoro, 2022) sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Pudjiastuti &

Sriwidodo, 2021). Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Tumilaar, 2021).

Hasil analisis keempat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Pagelaran bahwa persentase tingkat nilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 97,30%, nilai signifikan sebesar 0,000, selanjutnya berdasarkan kriteria uji yang ditentukan bahwa nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan model persamaan regresi  $Y = 10,277 + 0,055X_1 + 0,881X_2 + 0,391X_3$ . Model regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstan 10,277 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin kerja maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 10,277. Sedangkan, angka koefisien regresi sebesar 0,055 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, angka koefisien regresi sebesar 0,881 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% budaya sekolah, angka koefisien regresi sebesar 0,391 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 10,277 dengan nilai positif menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di gambarkan sebagai model kepemimpinan yang dapat memotivasi dan memengaruhi guru, meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap guru dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi (Efendi et al, 2023). Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengomunikasikan visi tersebut sehingga dapat dicapai (Supardi, 2024).

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah keberhasilan kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan sangatlah perlu untuk memahami budaya sekolah, karena dalam proses pendidikan tidak terlepas dari pengaruh budaya (Maharani, 2023). Kehidupan sekolah dan norma-norma yang ada dan berlaku di sana dapat disebut budaya sekolah. Meskipun budaya sekolah merupakan bagian dari budaya masyarakat yang lebih besar, namun memiliki karakteristik tersendiri sebagai subkultur. Sekolah mempunyai tugas untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi penerus, sehingga harus selalu peka terhadap masyarakat dan budaya yang lebih luas. Pola perilaku tertentu juga muncul di sekolah itu sendiri. Budaya sekolah bersifat dinamis, milik kolektif, merupakan hasil sejarah sekolah, hasil interaksi berbagai kekuatan yang datang ke sekolah. Oleh karena itu, sekolah hendaknya mewaspadaikan budaya sekolah yang berbeda-beda, ada yang positif, negatif, atau netral. Nilai-nilai dan keyakinan yang merupakan bagian penting dari budaya sekolah ini tidak berkembang dalam waktu singkat. Namun memerlukan proses yang rumit dan waktu yang cukup lama (Zulkarnaen et al, 2020).

Selain itu, disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sulistyo dan Wijayanto, 2021). Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2022). Hasil ini memperkuat teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Sya'roni, dkk., 2018; Indahingwati dan Hafidz, 2022; Ashadi dan Widodo, 2020).

## **V. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 0,291 dengan kontribusi 29,10% terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan visi, motivasi, dukungan, dan inspirasi kepada guru berperan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Budaya sekolah juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,585. Kondisi lingkungan sekolah yang kondusif, didukung nilai-nilai positif seperti kejujuran, kerja sama, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi, mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru. Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat secara individual terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0,798 atau kontribusi 79,80%. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,973 atau kontribusi sebesar 97,30%. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkualitas. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus memperkuat kepemimpinan transformasional melalui perumusan visi dan misi yang jelas, pengembangan budaya sekolah yang positif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Di sisi lain, guru perlu meningkatkan kedisiplinan dan profesionalismenya melalui pelaksanaan tugas sesuai aturan, penyusunan perencanaan pembelajaran yang sistematis, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, pemberian penguatan kepada peserta didik, serta evaluasi berkelanjutan terhadap proses pembelajaran. Dengan sinergi antara kepemimpinan sekolah, budaya organisasi yang kondusif, dan disiplin kerja yang tinggi, kinerja guru dapat terus ditingkatkan sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul, M. 2015. Transformational Leadership and Organizational Culture: A Case of MAHB, *Procedia Economics and Finance* 31: 425-435

- Adiawaty, S. 2020. Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Aissah, Q. A., dan Suwatno. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 4(2): 246-253.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ali, R., Pananrangi, A. R., & Syahrudin, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *YUME: Journal of Management*, 2(3). 10-23.
- Alwi. A. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *YUME: Journal of Management*, 2(3). 10-23.
- Anas, S. dan Irwanto, A. 2023. *Pendidikan Karakter: Pendidikan Berbasis Agama dan Budaya Bangsa*, Bandung: Pustaka Setia.
- Andi M., Hasbi, Andi dan Gunawan. 2021. Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng." *Bata Ilyas Educational Management Review* 1(1):1-7.
- Ansar., Masaong, K., Abdul, H. P., Hamzah B. U., Novianty, D. 2021. An Analysis on the implementation of Multiple Intelligence-Based Character Education Management Model in Junior High Schools in Gorontalo Province. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)* ISSN: 2454-1311. 7(4): 23-27.
- Ardiana, I., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. 2010. Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42-55.
- Arikunto, 2022. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reinika Cipta.
- Aritonang, K. T. 2022. 'Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta'. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(1): 45-58.
- Ashadi, Ardhi dan Widodo. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Atlantik, *Derivatif*, 14, 1-11.
- Baedowi, A., Salim B. D., dan Akbar H. 2021. *Manajemen Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Pustaka Alvabet.
- Daryanto. 2021. *Pendidikan Karakter melalui Budaya Sekolah*. Jakarta: Magnum Pustaka.
- Effendi, S., dan Tukiran, T. 2023. *Metode penelitian survei*. LP3ES.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono. 2021. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Prouctivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7 (12), 59-66.
- Emron, E., Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. 2021. *Praktik kepemimpinan transformasional di BUMN* (Kajian empiris karyawan PT Barata Indonesia (Persero)). Deepublish.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. 2018. Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 8-18.
- Febiningtyas, R. E.R., & Ekaningtias, D. 2024. The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on The Employees Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4 (2), 97-106.

- Gani, A. A. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. 2021. Pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dan implikasinya kepada kinerja pegawai biro kesekretariatan pimpinan dewan perwakilan rakyat republik Indonesia tahun 2018. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 91–127.
- Gusman, H. E. 2020. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301.
- Hamalik, O. 2018. *Proses Belajar mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. 2022. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnnieti, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru, K., Muazza., dan Eddy, H. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1): 63 – 69.
- Imas, K., dan Berlin, S. 2017. *Konsep dan Proses Pembelajaran*, Bandung: Kata Pena CV. Solusi Distributor.
- Indahingwati, A. & Rahman, H. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah, Spirit Pro Patra, 6, 36-50.
- Indra, H. 2021. *Reformasi Adminitrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Irfan, F. 2018. *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Gondokusuman*. S2 thesis, Fakultas Ilmu Pendidikan. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/74483>
- Itang. 2021. Work Discipline and Work Competence with Quality of Service in the Office of Religious Affairs (KUA) District of Mount Kencana Lebak Regency of Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5 (3), 132-140.
- Koentjaraningrat. 2018. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Penerbit Erlangga.
- Lestari. S. 2020. *Pengembangan Karakter Berbasis Budaya Sekolah*. CV. Pilar Nusantara.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2021). Managing individual performance in work groups. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 40(1), 63-72.
- Mailiana. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10 (1), 123-134.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. 2017. Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Mulyasa, E. 2021. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mutiah A, N. (2021). Pengaruh Organizational Factors dan Employee Engagement terhadap Kinerja Dokter RSUD Haji Provinsi Sulawesi

- Selatan= The Effect of Organizational Factors and Employee Engagement on the Performance of Doctors in Haji, South Sulawesi Province. Universitas Hasanuddin.
- Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Mubarakah Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(1), 22–28.
- Owens, S. S. 2021. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(2), 210–221.
- Pantow, J. T., & Waleleng, G. J. (2017). Pola komunikasi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota di LPM (lembaga pers mahasiswa) inovasi UNSRAT. *Acta Diurna Komunikasi*, 6(1).
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25 (1), 1-9.
- Prihantoro, A. (2022). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Value Added | Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 78-98.
- Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. 2021. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120-131.
- Purwanto, A. 2024. *Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Interlude.
- Robbins, C. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandarnegara.
- Ruleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. 2022. Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 3(11), 14-24.
- Sauri, P., Salam, S. 2018. The Role Of History Teachers In Instilling A Sense Of Nationalism In The Class X Students At Sma Negeri 15 Gowa. In *Seminar Proceeding Of International Seminar Culture Change And Sustainable Development In Multidisciplinary Approach* (P. 133).
- Sergiovani, B. M., dan Starratt, B. J. 2019. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Siagian, S. P. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2022. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Subhardan, 2015. *Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Mutu Pembelajaran di MAN 17*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sucik, R., Susana, A.W., Jaiz, J. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*. 7(3): 303-310.
- Suci, R. P., & Idrus, M. S. I. 2021. The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*, 7(11), 7.
- Sudjana, 2019. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiharta, B. J. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.

- Sugiyono. 2023. *Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2024. *Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suherni, E. S., Zohriah, A., & Bachtiar, M. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 6(1), 2515–2522.
- Sukadari, Suyata dan Shodiq, A. K. 2018. Penelitian Etnografi Tentang Budaya Sekolah Dalam Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*. 3 (1): 58-68.
- Sulistyo dan Wijayanto. 2021. Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi" Surakarta, 21 November 2015 ISBN: 978-979-3456-52- 2
- Susanto, H. 2024. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Susanto, H., & Aisyah, N. 2020. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Magistra*, (74), 15–38.
- Sutisna, 2018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno, S., Aprianto, R., & Suberthi, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 165–176.
- Suwatno. 2024. Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMU Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(3), 259–277.
- Sya'roni., T, H., dan Dwi, C. 2018. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 1-13.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Tumilaar, B. R. 2021. The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787-797.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2023). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (4), 505-516.
- Usman, 2022. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardoyo, D. T.W. 2023. The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and Management*, 11 (1), 64-71.
- Wijaya, C., & Rusyan, A. T. 2020. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Zubaidah, S. A. N. 2022. Etika Guru Dalam Mengajar Sebagai Perwujudan Karakter Budi Pekerti Siswa Di Sekolah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*. 1(4): 1125-1138.

Zulkarnaen, Rahayuningsih, Y. S., dan Iskandar, S. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah yang Positif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7850–7857.