



Kontribusi Kepemimpinan Transformational dan Komitmen pada Profesi terhadap Disiplin Kerja Guru

Leni Sadianah^{1*}, Yayat Ruhiat², Nandang faturohman³ 

^{1,2,3}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 18, 2022

Accepted April 14, 2022

Available online April 25, 2022

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional,
Komitmeni, Disiplin Kerja

Keywords:

Transformational Leadership,
Commitment, Work Discipline



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kedisiplinan guru. Upaya tersebut masih belum maksimal, hal ini dilihat dari masih banyaknya guru yang melanggar kedisiplinan kerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational dan komitmen pada profesi terhadap disiplin kerja guru. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*. Populasi penelitian ini berjumlah 550 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan teknik proporsional random sampling, sebanyak 165 guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda dengan bantuan aplikasi IBM Statistic SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformational terhadap disiplin kerja guru diperoleh persamaan $Y=19.700+0,930$ dengan koefisien 0,930. Terdapat kontribusi yang signifikan antara *komitmen pada profesi* terhadap disiplin kerja guru diperoleh persamaan $Y=-8.889+1,643$ dengan koefisien 1,643. Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformational dan komitmen pada profesi terhadap disiplin guru diperoleh persamaan $Y=-11.086 +0,293+1,294$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap disiplin guru dengan koefisien sebesar 0,293, dan *komitmen pada profesi* (x_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien sebesar 1,294. Maka, kepemimpinan transformational kepala sekolah dan *komitmen pada profesi* memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja guru.

ABSTRACT

Efforts to improve the quality of education are influenced by teacher discipline. These efforts are still not optimal, it can be seen from the number of teachers who violate the work discipline. This study aims to determine the effect of transformational leadership and commitment to the profession on teacher work discipline. This type of research is *ex post facto*. The population of this research totaling 550 people. In this study, the sample was taken using a proportional random sampling technique, as many as 165 teachers. Data collection using a questionnaire was then analyzed using simple regression analysis and multiple regression analysis with the help of the IBM Statistic SPSS 25.0 application. The results showed that: (1) there was a significant contribution between transformational leadership on teacher work discipline, the equation $Y=19,700+0,930$ with a coefficient of 0,930 was obtained. (2) there is a significant contribution between commitment to the profession towards teacher work discipline, the equation $Y=-8,889+1,643$ is obtained with a coefficient of 1,643, (3) together there is a significant contribution to transformational leadership and commitment to the profession towards teacher discipline, the equation Y is obtained. $=-11,086 +0.293+1,294$. This shows that transformational leadership (x_1) has an effect on teacher discipline with a coefficient of 0.293, and commitment to the profession (x_2) has an effect on teacher work discipline with a coefficient of 1.294. Based on this, the principal's transformational leadership and commitment to the profession contribute to improving teacher work discipline.

1. PENDAHULUAN

Tingkat kedisiplinan dan profesionalitas guru merupakan tombak utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu tindakan manajemen yang mempunyai tujuan supaya pegawainya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta tidak melakukan pelanggaran dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Gumilar & Munzir, 2018; Rochimah et al., 2018). Oleh karena itu disiplin digunakan oleh suatu instansi untuk mengubah perilaku bawahannya agar sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nugraheni & Rahmayanti, 2016; Purwanto, 2017). Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor berasal dari dalam (internal) maupun yang berasal luar (eksternal). Diantara faktor-faktor tersebut adalah faktor adanya komitmen pada profesi atau keyakinan

*Corresponding author.

E-mail addresses: lenisadianah@gmail.com (Leni Sadianah)

yang mengikat pada diri guru itu sendiri serta faktor kepemimpinan transformational seorang kepala sekolah (Harefa, 2019; Nilasari et al., 2020). Dalam kaitannya dengan konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk selalu patuh terhadap aturan-aturan sekolah, maka dari itu disiplin mengandung unsur-unsur yang didalamnya terdapat pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman serta penghargaan (Alhusaini et al., 2020; Rochimah et al., 2018). Dalam hal ini tentu seorang guru ditekankan untuk selalu berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing. Dengan demikian kehadiran guru dalam suatu proses pembelajaran sangat penting terutama dalam memberikan layanan dan bimbingan yang intensif kepada peserta didik, namun upaya tersebut masih belum maksimal untuk direalisasikan (Sauri et al., 2018; Yusuf & Suci, 2018). Kenyataannya masih banyaknya para guru yang melakukan pelanggaran disiplin, yaitu masih banyaknya temuan dilapangan para guru yang abai dalam memberikan layanan dan bimbingan tersebut karena datang terlambat atau jarang hadir tanpa alasan yang jelas (Alhusaini et al., 2020; Aprida et al., 2020). Dengan demikian faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan guru adalah adanya sosok pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya untuk patuh mentaati aturan. Kepemimpinan seseorang kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting yakni hadir sebagai motor penggerak segala aspek sumber daya yg terdapat pada sekolah, baik dari segi sumber daya manusianya maupun dari sumber daya lain yg terdapat pada sekolah tersebut. Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yg sudah direncanakan serta ditetapkan sangat bergantung dari peran pemimpinnya (Emilia Kurniawati et al., 2020; Russamsi et al., 2020; S et al., 2018). Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong pro-ses transformasi di sekolah (Sauri et al., 2018). Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi suatu pola kepemimpinan yang cocok yang dapat dipergunakan dalam memimpin lembaga sekolahnya (Lusiana, 2018; Wijania, 2017). Seperti halnya kepemimpinan transformasional yang mengutamakan pemberian kesempatan serta mendorong seluruh unsur yang terdapat pada sekolah untuk bekerja keras atas dasar sistem nilai (values sistem) yg luhur sehingga semua unsur yg terlibat di sekolah (pengajar, peserta didik, pegawai, orang tua siswa, masyarakat dan sebagainya) bersedia tanpa harus adanya paksaan atau merasa terpaksa untuk ikut serta berpartisipasi secara maksimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah (E Kurniawati et al., 2020; Setiyati, 2016). Oleh sebab itu, maka dapat diasumsikan jika kepemimpinan kepala sekolah sudah efektif dan efisien maka pasti tercipta suasana sekolah yg kondusif, serta disiplin kerja pengajar yang semakin baik pula.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui idealize influence charismatik (karismatik), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual) dan individual consideration (perhatian terhadap individu) dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya (Oupen et al., 2021). Kepemimpinan transformasional sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. (Purnomo & Saragih, 2016). Oleh karena itu dengan adanya seorang pemimpin transformasional mampu membuat perubahan besar pada sebuah organisasi, dimana seluruh guru dan tenaga pendidik lainnya mampu bergerak secara efektif berkat instruksi, arahan, bimbingan dan partisipasinya dalam mempengaruhi kedisiplinan guru. Disiplin kerja guru juga tidak dapat tercipta dengan baik tanpa adanya komitmen pada profesi atau keyakinan yg mengikat dalam diri guru yang bersangkutan (Jaya, Indra dan Lubis, 2019). Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yg datang berasal dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri perihal tugasnya yg bisa memberi dampak besar terhadap perilaku guru berupa tanggung jawab serta responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Beberapa temuan menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru (Gumilar & Munzir, 2018; Sari et al., 2020). Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen guru terhadap peningkatan kinerja guru (Jainuddin, 2020; Wolomasi et al., 2019). Komitmen pada profesi terhadap disiplin kerja guru (Wolomasi et al., 2019). Perbedaan penelitian ini yaitu menganalisis kepemimpinan transformational dan komitmen pada profesi terhadap disiplin kinerja guru. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirancang untuk menganalisis kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap disiplin kerja, komitmen pada profesi berkontribusi langsung terhadap disiplin kerja, dan menganalisis kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi secara simultan bersama-sama memberikan kontribusi langsung terhadap disiplin kerja guru.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang mengajar di SMK Kota Serang yang berjumlah 8 sekolah, yang berjumlah 550 orang. Dalam

penelitian ini, sampel yang diambil menggunakan teknik proporsional random sampling 165 orang dari keseluruhan populasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru, sementara variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi. Data dikumpulkan melalui Pengumpulan kuesioner/angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari data terkait kepemimpinan transformasional, komitmen pada profesi, dan disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Serang. Hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan disajikan kedalam: Mean (M), Median (Me), Modus (Mo). Selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedasitas. Kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis kesatu dan kedua, yaitu pengaruh variabel X1 terhadap Y, dan pengaruh X2 terhadap Y. Adapun untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen yaitu X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel dependen variabel terikat Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Berdasarkan persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta (a) = 19,700 dan koefisien regresi (b) = 0,930, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut: $Y=19.700 +0,930$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar 0,930 yang berarti jika nilai kepemimpinan meningkat 1 poin maka nilai disiplin kerja dapat meningkat sebesar 0,930 poin. Variabel kepemimpinan memiliki harga koefisien r sebesar 0,783 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 61,4% ditentukan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sedangkan 38,6% variabel disiplin kerja guru ditentukan oleh variabel lain. Adapun untuk hasil uji hipotesis yang kedua diketahui bahwa *komitmen pada profesi* berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Berdasarkan persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta (a) = -8,889 dan nilai koefisien regresi (b) = 1,643, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut: $Y=-8.889+1,643$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar -8,889 yang berarti jika nilai *komitmen pada profesi* meningkat 1 poin maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar -8,889 poin. Variabel komitmen pada profesi memiliki harga koefisien r sebesar 0,890 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 79,2% ditentukan oleh variabel komitmen pada profesi. Sedangkan 20,8% variabel disiplin kerja guru ditentukan oleh variabel lain.

Hasil uji hipotesis yang ketiga diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *komitmen pada profesi* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Berdasarkan persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta (a) = -11,086 dan nilai koefisien regresi (b₁) = 0,293, (b₂) = 1,294, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut: $Y=-11.086 +0,293+1,294$. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0,293, artinya apabila nilai gaya kepemimpinan meningkat 1 poin maka disiplin kerja guru akan meningkat 0,293 dengan asumsi X2. Nilai koefisien X2 sebesar 1,294, artinya apabila nilai *komitmen pada profesi* meningkat 1 poin maka disiplin kerja guru akan meningkat sebesar 1,294 dengan asumsi X1 tetap. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,904 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 81,8% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai nilai *probability* hitungan (Sig.) adalah 0,000 yang artinya < 0,005, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa X1 (kepemimpinan transformasional) dan X2 (komitmen pada profesi) secara simultan berpengaruh terhadap Y (disiplin kerja guru).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil beberapa temuan. Pertama, kepemimpinan transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, mempunyai tanggungjawab dan kewenangan untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah, supaya terwujudnya tujuan sekolah (Dahlim, 2021; Russamsi et al., 2020; Ulum et al., 2020). Di lingkungan sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal, serta merupakan komponen pendidikan yang

sangat berperan guna peningkatan mutu pendidikan (Russamsi et al., 2020; Syaputra et al., 2020). Kepala sekolah merupakan sosok yang sangat sentral sehingga harus menyadari sepenuhnya bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, serta perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat ditentukan oleh pribadi, kepemimpinan, dan bagaimana caranya seorang pemimpin melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner (Astuti, 2019; Septrisya et al., 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan yang baik dengan kepemimpinan yang tepat supaya dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Kedua, komitmen pada profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Guru di SMK Negeri se-kota serang merasa disiplin kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen yang diberikan sekolah selama bekerja. Dengan adanya komitmen mampu mendorong gairah kerja dan semangat kerja, dan mendorong terwujudnya pembiasaan untuk bersikap disiplin. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, maka organisasi menjadi sulit mencapai tujuannya (Nilasari et al., 2020; Rochimah et al., 2018; Utari & Rasto, 2019). Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Gumilar & Munzir, 2018; Rizal, 2019). Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik tidaklah mudah, hal ini dikarenakan dibutuhkan sebuah komitmen yang tinggi untuk mewujudkan disiplin kerja guru. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Arifah, 2015; Gumilar & Munzir, 2018). Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi (Jaya, Indra dan Lubis, 2019).

Ketiga, kepemimpinan transformational kepala sekolah dan *komitmen pada profesi* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi unsur-unsur sekolah agar dapat melaksanakan tugas serta pekerjaannya guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Seorang pemimpin pendidikan sudah seharusnya memiliki kemampuan dalam membimbing, menggerakkan, mendorong dan mengarahkan semua komponen yang ada dalam lembaga pendidikan yaitu dengan memberdayakan tenaga edukatif serta para siswa guna mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditentukan (Mahfud, 2021; Wardany, 2020; Wijania, 2017). Dalam hal ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformational. Disiplin kerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan kepala sekolah (Juniarti et al., 2019; Nurani & Sarino, 2017). Disiplin kerja guru dapat menjadi baik atau tinggi jika kepemimpinan kepala sekolahnya juga baik (Alhusaini et al., 2020; Juarman et al., 2020). Akan tetapi sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolahnya kurang baik maka disiplin kerja guru dapat menjadi buruk atau rendah. Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru (Gumilar & Munzir, 2018; Sari et al., 2020). Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen guru terhadap peningkatan kinerja guru (Jainuddin, 2020; Wolomasi et al., 2019). Komitmen pada profesi terhadap disiplin kerja guru (Wolomasi et al., 2019). Mengembangkan disiplin kerja guru dilakukan dengan cara dan pola yang tepat, motivasi kerja yang lebih baik dari pemimpin maka diduga kinerja guru-guru dapat meningkat. kepemimpinan yang didapat oleh seorang guru sangat berperan penting dalam kinerjanya. Kepemimpinan juga sangat berpengaruh pada kedisiplinan guru dalam bekerja karena jika pemimpin tersebut kurang baik untuk bekerja maka kedisiplinan guru dalam bekerja akan menjadi berkurang dan itu akan berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan sebuah tugas. Sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya disiplin maka kedisiplinan dalam bekerja guru tersebut akan meningkat yang dimana juga akan berdampak pada kinerjanya. Dengan demikian terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional dan *komitmen pada profesi* terhadap kedisiplinan kerja guru di SMK Negeri se-kota serang.

4. SIMPULAN

Terdapat kontribusi kepemimpinan transformasional dan *komitmen pada profesi* terhadap kedisiplinan kerja guru di SMK Negeri se-kota serang. Hasil penelitian ini bermakna bahwa guru yang memiliki komitmen dan disiplin kerja yang tinggi maka guru mampu memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dampak dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru untuk mendukung meningkatnya kinerja guru yang berdampak baik terhadap kualitas pendidikan dan pembelajaran.

5. DAFTAR PUSTAKA

Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>.
- Arifah, K. (2015). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru melalui Supervisi Akademik dengan Teknik Individual di SD Negeri Candirejo 01 Tahun 2014 - 2015. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 116–130. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2015.v5.i2.p116-130>.
- Astuti, A. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.79>.
- Dahlim. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran melalui Supervisi Akademik dan Bimbingan Berkelanjutan. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 109–116. <https://doi.org/10.51878/teaching.v1i2.277>.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 232–238. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1710>.
- Harefa, D. (2019). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>.
- Jainuddin. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri 3 Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 643–662. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>.
- Jaya, Indra dan Lubis, J. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV Widya Puspita.
- Juarman, J., Rahmawati, N. N., & Lestari, D. (2020). Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. *Publikasi Pendidikan*, 10(2). <https://doi.org/10.26858/publikan.v10i2.11649>.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134–137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>.
- Kurniawati, Emilia, Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134–137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>.
- Lusiana, N. P. M. (2018). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Laboratorium Undiksha Singaraja Tahun Pelajaran 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 440–449. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20076>.
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosisal*, 2(1), 2–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294. <https://doi.org/http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/view/1219>.
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>.
- Purnomo, E., & Saragih, H. J. R. (2016). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi* (S. Puspita Jaya (ed.)). Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Purwanto, J. P. (2017). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas melalui Reward and Punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, 1(2), 58–69. <https://doi.org/10.21067/jbpd.v1i2.1903>.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>.

- Rochimah, H., Rugaiyah, R., & Ahmad, M. (2018). Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri dalam Disiplin Kerja Guru PNS di SMP Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.18539>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244–255. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i3.41>.
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>.
- Sari, Y., Khosiah, S., Maryani, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 4(01), 20–29. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i01.1874>.
- Sauri, A. S., Widyasari, W., & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *TADBIR MUWAHHID*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>.
- Septrisya, R., Monia, F. A. M. A., & Hanafi, I. (2020). Peran Kepala Sekolah dan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah di SD IT Haji Ddjalaluddin. *MATAAZIR: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 106–116. <https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/mata/article/view/232>.
- Setiyati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>.
- Syaputra, M. D., Makhdalena, M., & Sumarno, S. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 146. <https://doi.org/10.31258/jmp.8.2.p.146-155>.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299 – 307. <https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p299>.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238–245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>.
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, 1(2), 73–82. <https://www.ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/479>.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(4), 176–184. <https://doi.org/10.23887/jipp.v1i3.11983>.
- Wolomasi, A. K., Werang, B. R., & Asmaningrum, H. P. (2019). Komitmen Kerja dan Pengaruhnya terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Musamus Journal of Primary Education*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.35724/musjpe.v2i1.1572>.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>.