



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Nur Rohma Kurniawati

Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana,
Universitas PGRI Semarang, Indonesia
E-mail: nurrohmakurniawati@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-01-07 Keywords: <i>Transformational Leadership Style; Work Motivation; Work Discipline; Teacher Performance.</i>	This study aims to analyze the influence of the madrasa head's transformational leadership style, work motivation and work discipline on teacher performance. This type of research is survey research. The sample for this study was Madrasah Aliyah teachers in Pemalang district, totaling 100 teachers, who were taken by purposive random sampling technique. The results of data collection were carried out through questionnaires and analyzed with multiple linear regression. The results showed that there was a positive and significant effect of transformational leadership style on teacher performance by 45.8%; work motivation on teacher performance by 50.5%; work discipline on teacher performance by 53.9%; transformational leadership style, work motivation and work discipline on teacher performance by 64%.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-01-07 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru.</i>	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Sampel penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah se kabupaten Pemalang sebanyak 100 guru, yang diambil dengan teknik <i>purposive random sampling</i> . Hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 45,8%; motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,5%; disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 53,9%; gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 64%.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan nasional yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas juga. Guru merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam pembangunan pendidikan nasional dituntut untuk profesional. Darmadi (2019: 79) menyebutkan bahwa guru profesional adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta mempunyai tanggung jawab terhadap pendidikan siswa, baik individual atau klasikal. Hal ini berarti guru harus memiliki kompetensi dasar minimal sebagai bentuk wewenang dan kemampuan di dalam menjalankan tugas utamanya. Madrasah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien.

Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan Eliyanto (2018:315).

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Hamzah, 2017:165). Guru sebagai pendidik yang telah tersertifikasi merupakan asumsi yang kuat, bahwa guru memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Mulyadi & Fahriana (2018:123) menyebutkan bahwa

kompetensi pendidik mencakup empat jenis, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan Mangkunegara, dalam Umam (2012:189). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu perangsang atau keinginan (*want*) dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Hasibuan, dalam Notoatmodjo (2015:115). Penelitian Nur (2019:215) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian JMKSP (2021: 119) memperlihatkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Salah satu kepemimpinan dalam organisasi modern adalah kepemimpinan yang dicirikan dengan adanya proses membangun komitmen bersama terhadap para pengikutnya untuk mencapai sasaran. Hutayaan dkk (2019:12) menyebutkan bahwa kepemimpinan terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan agar patuh. Penelitian Nur (2019: 56) menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Rivai, Veithzal (2017:51) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas. Kepemimpinan kepala madrasah saat ini masih banyak yang menggunakan kepemimpinan birokrasi berdasarkan wewenang yang dimiliki, sehingga kurang dapat mengembangkan kemampuan guru dan tenaga kependidikan di madrasah yang dipimpinnya. Kepemimpinan birokrasi ini tampak pada kebijakan yang dilakukan kepala madrasah hanya meneruskan dan mengamankan kebijakan secara hierarki. Sebagian besar kepala madrasah dalam menerapkan kebijakannya selalu menunggu petunjuk dari pejabat birokrasi di atasnya. Hal ini menyebabkan kepemimpinan yang muncul dari kepala madrasah tersebut bersifat perintah dan teguran kepada guru dan tenaga kependidikan di madrasah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa angka, dengan menggunakan instrumen kuesioner dan analisis statistik untuk menguji hipotesa penelitian yang ditetapkan (Sugiyono 2016:7). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei, yaitu mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden Tersiana (2018:16). Penelitian survei dalam penelitian ini bersifat *explanatory* karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasional karena bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilakukan pada MA se- Kabupaten Pemalang yang terdiri dari 16 sekolah Madrasah Aliyah dengan jumlah guru yang berstatus 269 orang. Pengambilan sampel sebanyak 100 guru MA dengan teknik *proportional random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling.

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Menurut Effendi & Tukiran (2016:181) kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, yang tercermin pada tujuan umum maupun tujuan

husus, termasuk di dalamnya hipotesis yang akan dibuktikan. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dengan pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Hal ini sesuai dengan Simamora (2015) yang menyatakan bahwa skala Likert yaitu skala yang memberikan peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan. Jumlah jawabannya dapat tiga, lima, tujuh atau sembilan. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 21. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja guru (Y), dapat terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Analisis statistic deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std.
X ₁	100	110	167	138,91	15,03
X ₂	100	149	215	178,22	16,67
X ₃	100	112	176	144,00	17,24
Y	100	278	385	331,57	31,06
N	100				

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh mean sebesar 138,91 dengan standar deviasi sebesar 15,02, variabel motivasi kerja diperoleh mean sebesar 178,22 dengan standar deviasi sebesar 16,67, variabel disiplin kerja diperoleh mean sebesar 144,00 dengan standar deviasi sebesar 17,24, dan variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 331,57 dengan standar deviasi sebesar 31,06. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data (n= 100). Pengujian

normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Signifikansi Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X ₁	X ₂	X ₃	Y
N		100	100	100	100
Normal	Mean	138,91	178,22	144	331,57
Parameters ^{a,b}	Std. Dev	15,03	16,67	17,24	31,06
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,080	,059	,066
	Positive	,097	,080	,059	,066
	Negative	-,103	-,056	-,059	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		1,026	,804	,586	,660
Asymp. Sig. (2-tailed)		,243	,538	,882	,776
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil tes signifikansi Kolmogorov-Smirnov variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,243 > \alpha$ (0,05), variabel motivasi kerja sebesar $0,538 > \alpha$ (0,05), variabel disiplin kerja sebesar $0,882 > \alpha$ (0,05), variabel kinerja guru sebesar $0,776 > \alpha$ (0,05), hal ini menunjukkan bahwa distribusi data variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal maka model regresi adalah memenuhi asumsi normalitas.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Analisis korelasi sederhana gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.

Tabel 3. Analisis Korelasi

Correlations		
	X ₁	Y
X ₁	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,677**
	N	100
Y	Pearson Correlation	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,677 di mana harga rtabel pada taraf signifikan 5% dengan N = 100 sebesar 0,195 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$

atau $0,677 > 0,195$ sehingga ada hubungan yang signifikan.

Tabel 4. Analisis regresi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43780,795	1	43780,795	82,951	,000 ^b
Residual	51723,715	98	527,793		
Total	95504,510	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang juga akan meningkat. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis pertama penelitian ini diterima. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,453	22,97375

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 0,458. Dengan demikian prosentase pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang adalah sebesar 45,8%. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebesar 45,8%, dan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi variabel lain. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Analisis regresi linier gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Analisis regresi linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Cons	137,153	21,470		6,388	,000
	X1	1,400	,154	,677	9,108	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,677 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka kinerja guru akan semakin baik pula.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Analisis korelasi sederhana motivasi kerja dengan kinerja guru, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 7. Analisis Korelasi

Correlations		
	X2	Y
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,711**
	N	,000
Y	Pearson Correlation	100
	Sig. (2-tailed)	100
	N	,711**
		1
		,000
		100
		100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,711 di mana harga r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $N = 100$ sebesar 0,195 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,711 > 0,195$ sehingga ada hubungan yang signifikan. Berdasarkan perhitungan uji F X2 terhadap Y dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F X2

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Regression	48234,518	1	48234,518	100 ,000 ^b
1 Residual	47269,992	98	482,347	
Total	95504,510	99		

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang juga akan meningkat. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis kedua penelitian ini diterima. Hal ini selaras dengan pendapat Amirullah (2017: 192) yang mengemukakan bahwa "Tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi: a. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan. b. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan c. Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan". Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,500	21,96240

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 0,505. Dengan demikian prosentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang adalah sebesar 50,5%. Artinya kinerja guru dipengaruhi motivasi kerja sebesar 50,5% dan sisanya 49,5% dipengaruhi variabel lain. Tinggi rendahnya kinerja tenaga guru berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap instansi tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi guru

yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada guru dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi guru yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Analisis regresi linier motivasi kerja terhadap kinerja guru, digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Analisis regresi linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Cons	95,630	23,696		4,036	,000
X2	1,324	,132	,711	10,000	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,711 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis kedua penelitian ini diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang akan meningkat. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang semakin meningkat. Meskipun tanpa adanya motivasi kerja, kinerja dari guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang sudah baik.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Analisis korelasi sederhana disiplin kerja dengan kinerja guru, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru.

Tabel 11. Analisis korelasi sederhana

Correlations			
	X3	Y	
X3	Pearson Correlation	1	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Y	Pearson Correlation	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,734 di mana harga rtabel pada taraf signifikan 5% dengan N = 100 sebesar 0,195 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,734 > 0,195$ sehingga ada hubungan yang signifikan. Berdasarkan perhitungan uji F X3 terhadap Y dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Uji F X3

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51516,139	1	51516,139	114,771	,000 ^b
Residual	43988,371	98	448,861		
Total	95504,510	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang juga akan meningkat. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2015: 193) yang mengemukakan disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,535	21,18634

a. Predictors: (Constant), X3

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 0,539. Dengan demikian prosentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang adalah sebesar 53,9%. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Guru yang mempunyai disiplin tinggi, datangnya dari kesadaran diri dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara yang berujung pada hasil kinerja yaitu output siswa. Mereka sadar semakin tinggi tingkat disiplin yang bisa ditunjukkan, akan berdampak pada teladan yang bisa diberikan kepada peserta didiknya. Karena bagi peserta didik apa yang mereka dengar dan lihat akan menjadi contoh baginya. Sadar dengan hal ini guru berusaha semaksimal mungkin melaksanakan kedisiplinan agar tugas tugasnya dapat terselaesakan dengan baik serta tepat waktu dan bisa menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Analisis regresi linier disiplin kerja terhadap kinerja guru, digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 14. Analisis regresi linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	Const	141,083	17,907		7,879
	X3	1,323	,123	,734	10,713

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,734 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hasil ini memberi

makna bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja guru, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang berorientasi pada disiplin ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor / sekolah dengan baik, tanggungjawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan sekolah telah berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besar-nya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan memiliki tingkat disiplin yang baik apabila yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Analisis korelasi ganda gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru

Tabel 15. Analisis Korelasi ganda

Correlations				
	X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,581**	,641**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,581**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
X3	Pearson Correlation	,641**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,677**	,711**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,677 dan nilai signifikansinya 0,000 dibawah < 0,05, nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,711 dan nilai signifikansinya 0,000 dibawah < 0,05, nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja sebesar

0,734 dan nilai signifikansinya 0,000 dibawah < 0,05, dengan demikian ketiga variabel mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya berdasarkan perhitungan uji F dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Reg	62172,825	3	20724,275	59,689	,000 ^b
	Res	33331,685	96	347,205		
	Total	95504,510	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan. Hal tersebut berarti pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang sangat signifikan. Berikutnya perhitungan koefisien determinasi dapat dibuat tabel sebagai berikut

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,640	18,63344

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 0,640. Dengan demikian prosentase pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang adalah sebesar 64%. Artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang sebesar 64% dan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini diantaranya lingkungan kerja, budaya kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Model persamaan regresi yang adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi

klasik, di antaranya adalah model harus bebas dari normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Model persamaan regresi akan mampu mengestimasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 18. Analisis Data

Coefficients ^a						
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardiz ed Coefficient s		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	Cons	63,196	21,334		2,962	,004
	X1	,610	,166	,295	3,673	,000
	X2	,559	,170	,300	3,284	,001
	X3	,584	,174	,324	3,349	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 63,196 + 0,610x_1 + 0,559x_2 + 0,548x_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan regresi yang diperoleh adalah garis lurus atau linier.

- Konstanta 63,196 dapat diartikan bahwa pada saat gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja guru hanya sebesar 63,196.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional 0,610 dapat diartikan bila gaya kepemimpinan transforma-

sional naik 1 satuan, maka kinerja guru naik sebesar 0,610.

- Koefisien regresi motivasi kerja 0,559 dapat diartikan bila motivasi kerja naik 1 satuan, maka kinerja guru naik sebesar 0,559.
- Koefisien regresi disiplin kerja 0,548 dapat diartikan bila disiplin kerja naik 1 satuan, maka kinerja guru naik sebesar 0,548.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_1 diperoleh nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,677 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis pertama penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kab. Pemalang diterima. Hasil penelitian ini didukung hasil dari penelitian Kartika Yuliantari, Elita Mega Hinandar (2019) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hasil yang sangat kuat terhadap kinerja pada SD Negeri Jatisari II Kota Bekasi.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru bersifat positif yang artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja guru. Maka dari itu dalam mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja guru sangat perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya, dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya

dari seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi dan bisa mengesampingkan kepentingan pribadi sendiri sendiri atau kepentingan pribadi pada masing-masing individu untuk dapat mencapai tujuan organisasi serta dapat memberikan tekanan kepada pemberian kepercayaan kepada para bawahannya tersebut. Kenyataan ini didukung oleh pendapat Bas dalam Sagala (2018:111) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara (1) membuat sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikut pada taraf yang lebih tinggi (seperti aktualisasi diri). Hal ini selaras dengan pendapat Sutikno (2017:55) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat menumbuhkan kesadaran para pengikutnya dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Kepemimpinan membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Kepemimpinan juga dapat memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_2 diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,711 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Dengan demikian hipotesis pertama (H_2) yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang diterima. Hasil penelitian ini

didukung hasil penelitian Petrina Gabriela dan Henny Tannady (2019) yang menyimpulkan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA 8 Bekasi. Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru disekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk X_3 diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,734 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Dengan demikian hipotesis pertama (H_3) yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang diterima. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Agus Pujiyanti (2017) yang menyimpulkan ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja inovasi guru Madrasah Aliyah 1 Ciamis. Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja seseorang tercermin dari beberapa faktor diantaranya adalah ketepatan dari segi disiplin waktu, baik itu ketepatan waktu datang ke sekolah maupun ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada

nya. Selain itu disiplin dapat pula tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana pengertian disiplin yang dikemukakan Rivai (2015) yaitu seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja baik selalu berupaya untuk mentaati seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi dimana dia bekerja.

Disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi. Dimana paraguru harus tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa kesetiaan dan ketaatan guru pada norma dan instruksi yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian hendaknya tingkat disiplin kerja merupakan perhatian yang khusus dalam mencapai kinerja yang tinggi. Dalam mencapai tujuan, rumusan organisasi bukan hanya memper-timbangkan sasaran organisasi melainkan mempertahankan diri dan mengejar sasaran. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila disiplin sudah tertanam pada diri seorang guru sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data diperoleh dari persamaan garis regresi linier yaitu:

$$\hat{Y} = 63,196 + 0,610x_1 + 0,559x_2 + 0,548x_3$$

yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sangat signifikan. Hal tersebut berarti pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang sangat signifikan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Oleh sebab itu guru perlu meningkatkan

kinerjanya. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:28-29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi Pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Professional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja. Disiplin kerja mempunyai bentuk ketaatan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengertiannya sebagai pemimpin yang mengubah strategi dan budaya organisasi, sehingga mereka mempunyai sesuatu yang lebih cocok dengan lingkungan sekitarnya. Gaya Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai suatu gaya untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas sebaliknya di dalam proses penciptaan nilai (Hartanto, 2016: 512). Adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Artinya, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Mangkunegara (2017:93) motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Adanya pengaruh positif dan signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti semakin baik penilaian kedisiplinan guru yang meliputi disiplin terhadap kedatangan, waktu pulang, dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, dan peningkatan kerja sama maka akan semakin mempengaruhi kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional guru dengan kinerja guru.

Disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesabaran. Rivai dan Jauvani (2016:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil persamaan garis regresi linier yaitu

$$\hat{Y} = 63,196 + 0,610x_1 + 0,559x_2 + 0,548x_3$$

semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang. Hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000, taraf signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang diajukan dapat diterima dan signifikan. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 45,8%; motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,5%; disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 53,9%; gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 64%.

B. Saran

Adapun saran dari hasil penelitian ini hendaknya guru mempertahankan intelektual

simulation dan meningkatkan individual consideration, mempertahankan need of power dan meningkatkan need for affiliation, serta mempertahankan kebiasaan menandatangani daftar hadir dan meningkatkan membuat program dan persiapan sebelum mengajar agar kinerja guru dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adair, (2016), *Kepemimpinan yang Memotivasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ardiana, Titin Eka, (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, E-Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17 No. 02 Januari 2017: 14-23.
- Arikunto, (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arthawan, Kadek Juli, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar*, E-Jurnal Manajemen, Bali.
- Busro, (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Darmadi, (2019), *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi, Kosep Dasar, Teori, Strategi dan Implementasi dalam Pendidikan Globalisasi*, Penerbit Animage, Jakarta.
- Effendi & Tukiran, (2016), *Metode Penelitian Survey*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Fattah, (2017), *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Penerbit Elmatara, Yogyakarta.
- Firmansyah & Mahardhika, (2018), *Pengantar Manajemen*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Ghozali, (2019), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Penerbit Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Guterres, Luis Aparicio, (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Bali.
- Hartanto (2016), *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan*

- Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*, Penerbit: PT Mizan Pustaka, Bandung.
- Hasibuan, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutayaan, (2019), *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Juniari, Ni Kadek, (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*.
- Kompri, (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , (2015), *Manajemen Sekolah: Orientasi Kamandirian Kepala Sekolah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Lismeida, Rinra Ayu & Meilani, Rini Intansari, (2017), Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi terhadap para Guru SMK Tersertifikasi di Indonesia, *E-Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Bandung*.
- Lunenburg, (2015), *Educational Administration: Concepts and Practices*, Penerbit Cengage Learning, Boston, USA.
- Maryadi & Chakti, (2016), *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*, Penerbit Celebes Media Perkasa, Makassar.
- Mulyadi, (2016), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi 5*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi & Fahriana, Ava Swastika, 2018, *Supervisi Akademik: Konsep, Teori, Model Perencanaan, dan Implikasinya*, Madani, Malang.
- Narsih, Dwi, (2017), Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi Vol. 1, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta*.
- Nasrudin, (2019), *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Panca Terra Firma, Bandung.
- Notoatmodjo, (2015), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nur, Gusmartia, (2019), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya, Makasar*.
- Ratnasari, (2019), *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Penerbit Qiara Media, Pasuruan.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2015), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi Duabelas Alih Bahasa*, Salemba Empat, Jakarta.
- Saddoen, (2020). "Kepuasan Kerja: Pengertian, Indikator, Fungsi, dan Aspek" (Online), (<http://moondeggiesmusic.com/kepuasan-kerja/indikator-kepuasan-kerja>, diakses 18 Desember 2022)
- Sagala, (2018), *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Saputri, Rika Dewi, dkk, (2016), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo), *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 16 No. 1 Universitas Slamet Riyadi, Surakarta*.
- Sedarmayanti, (2017), *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Sinamo, Imanda Priskila, (2016), "Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Bekasi" *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 7(1): 1210.
- Soekarso & Putong, (2015), *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, Penerbit School of Business Management Bina Nusantara University, Jakarta
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutikno, (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Penerbit Holistica, Lombok.

- Sya'bani, (2018), *Profesi Keguruan Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat*, Penerbit Deepu-blish, Yogyakarta
- Tersiana, Andra, (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Star Up. Yogyakarta
- Tucunan, Roy Johan Agung, (2015), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pandawa), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*.
- Umam, (2016), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Pus-taka Setia, Bandung
- Umiarso, (2018), *Kepemimpinan Transformasional Profetik*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Verasari, (2017), Pengaruh Kepemimpinan Trans-formasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepua-san Kerja pada Karyawan Bank BCA, *Universitas Gunadarma, Depok*.
- Wibowo, (2015), *Perilaku dalam Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo, (2018), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta