

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS GURU
AKUNTANSI KEJURUAN BISNIS DAN MANAJEMEN SMK DI JAKARTA PUSAT)**

Oleh :

Milenia Febriyanti Nena

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Milenia.febriyanti@yahoo.co.id

Dra. Sri Zulaihati, M.Si

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

srizulaihati@unj.ac.id

Ati Sumiati, S.Pd., M.Si

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

ati-sumiati@unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini diawali dengan kondisi realita kinerja guru yang berdasarkan hasil capaian kerja dan wilayah masih tergolong dalam kategori cukup yang artinya diperlukan peningkatan agar lebih baik dari sebelumnya. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada guru dengan studi kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis dan Manajemen SMK di Jakarta Pusat. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* dan juga data sekunder dari Penilaian Kinerja Guru. Sampel yang digunakan sebanyak 65 guru dengan teknik sampel *proportionate random sampling*. Data penelitian dianalisis dengan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi sebesar 46,1%. Penelitian ini berkontribusi terhadap pembuktian secara empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Keywords: Kinerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin

Abstract

This study begins with the reality of the teacher's performance based on the results of work and area achievements that are still classified in the sufficient category, which means that improvements are needed to be better than before. The purpose of this study is to analyze teacher performance which is influenced by transformational leadership style, work motivation, and work discipline on teachers with a case study of Vocational Business Accounting and Management Vocational Teachers in Central Jakarta. The approach used is quantitative with a survey method. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and also secondary data from Teacher Performance Assessment. The sampel used was 65 teachers with a sampel technique of proportionate random sampling. The research data were analyzed by SPSS version 24. The results showed that transformational leadership style, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously with a contribution of 46.1%. This research contributes to

empirical evidence regarding the effect of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on teacher performance.

Keyword: Performance, Transformational Leadership, Motivation, Discipline

PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas, fungsi, juga peran penting dalam mencerdaskan bangsa. Guru sebagai tenaga pendidik profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam mewujudkan sumber daya yang bertakwa, unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, berkarakter, dan juga berbudi pekerti luhur. Beratnya amanah guru ini maka tidak berlebihan jika dikatakan guru termasuk pemegang amanah besar dalam kemajuan pendidikan.

Terkait peran penting guru dalam dunia pendidikan, Pemerintah sendiri telah lama menetapkan peraturan persyaratan guna menciptakan dan meningkatkan guru dengan kinerja tinggi, diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai para pendidik yang menyatakan bahwa seorang guru diharuskan mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, serifikasi pendidik, dalam keadaan sehat rohani & jasmani, juga memiliki kapabilitas dalam mencapai tujuan dari pendidikan nasional (Yasonna, 2017). Namun dilapangan masih terdapat guru yang belum memenuhi kualifikasi tersebut.

Di Jakarta misalnya, berdasarkan data publikasi Kemendikbud mengenai Analisis SDM Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa penelian kinerja guru berdasarkan 5 indikator pendidikan menunjukkan bahwa kinerja SDM di Jakarta jenjang SD, SLB, SMP, dan SMK termasuk kurang dengan nilai masing-masing 76,73, 74,96, 79,16, dan 76,86 hanya jenjang SMA yang berhasil menembus angka 81,16 (Kemendikbud, 2016c). Kemudian dalam penelitian lain menunjukkan bahwa persentase guru layak mengajar di DKI Jakarta cenderung menurun. Pada tahun 2019 persentase guru layak mengajar jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK yaitu sebesar 94,20%, 96,50%, 98,65%, dan 95,98%. Namun pada tahun 2020 persentase guru layak mengajar menjadi menurun yaitu 92,27% untuk jenjang SD, 93,57% untuk jenjang SMP, 91,75% untuk jenjang SMA, dan 92,51% untuk jenjang SMK. Dari data yang telah di jabarkan ternyata jenjang SMK lah yang memegang persentase terendah hampir di setiap tahunnya (Kemendikbud, 2020).

Kemudian berdasarkan hasil statistik rerata Uji Kompetensi Guru DKI Jakarta yang terakhir di *publish* oleh Kemendikbud ternyata menunjukkan hasil rendah dibawah standar minimal dan ekspektasi pemerintah. Untuk jenjang SD memiliki *score* 60.64, jenjang SMP yaitu 63.37, SMA yaitu 70,00, dan SMK memiliki *score* terendah yaitu 60.06 sedangkan *score* minimum yang diharapkan dapat diraih untuk Uji Kompetensi Guru yaitu minimal 70,00. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji kompetensi guru di DKI Jakarta setiap jenjang nya belum ada yang berhasil melampaui rata-rata, hanya jenjang SMA saja yang berhasil meraih *score* minimum yaitu 70,00. (Kemendikbud, 2017)

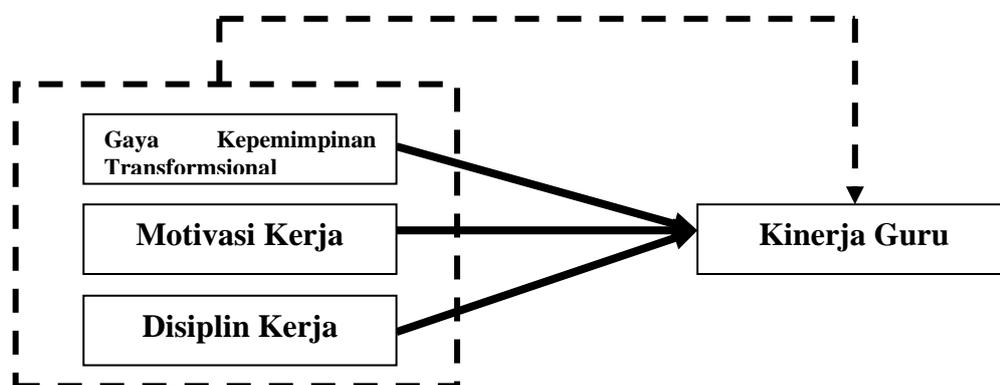
Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (Suparyadi, 2020). Pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi penentu apakah anggotanya yang termasuk guru dapat menjalankan tupoksi yang telah dirumuskan (Suparyadi, 2020). Pemilihan gaya kepemimpinan

transformasional merupakan solusi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga dipandang penting karena konsep kepemimpinan ini dipandang lebih mendasar dan memiliki daya mendobrak terhadap kinerja guru dan stagnasi lembaga (Triyono, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional juga diyakini mampu menyeimbangkan pola pikir dan refleksi di era globalisasi (Nurhuda et al., 2019). Namun sayangnya gaya kepemimpinan transformasional masih jarang dipakai dan dikaji, kebanyakan peneliti masih terpaku teori lama seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan bebas (Khasanah, 2019).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja guru juga menjadi faktor penunjang dalam memperbaiki kinerja guru (Suwanto, 2020). Semakin baik motivasi dan disiplin kerja guru, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020), (Tentama, Dewi, & Meilani, 2020), (Lai, Tang, Lu, Lin, & Lee, 2020), (Garcia & Russo, 2019), dan (Baig et al., 2019). Namun hasil kajian di atas berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, Noermijati, & Irawanto, 2018), (Tanjung & Manalu, 2019), dan (Viviyanti, 2019) yang dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja, dimana dalam hasil uji hipotesisnya tidak ditemukan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, berdasarkan latar belakang dan *reaserch gap* yang ada penulis ingin melakukan kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi empiris guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK Jakarta Pusat).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah pendekatan penelitian dengan uji statistik sebagai metode analisis data (Hermawan & Yusran, 2017). Penelitian ini dilakukan dengan metode survey yang akan menggunakan sampel dari populasi yang ada. Adapun penelitian kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis setiap variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) baik secara simultan maupun parsial dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Konstelasi penelitian dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1 Konstelasi Pengaruh Antar Variable

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Populasi terjangkau dalam penelitian ini ialah guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen di 7 SMK Jakarta Pusat sebanyak 80 guru. Teknik sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*. Adapun penentuan sampel guru peneliti menggunakan tabel ISSAC dan Michael dengan *error margin* 5%. Berdasarkan tabel ISSAC dengan *error margin* 5%, maka dari 80 guru diperlukan 65 guru untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan studi lapangan. Penelitian ini juga menggunakan dua jenis data yaitu primer & sekunder. Adapun data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner guna meneliti variabel bebas yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan data sekunder didapatkan dengan metode dokumentasi berupa Penilaian Kinerja Guru dari sekolah untuk meneliti kinerja guru (Y). Adapun teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini antara lain analisis persamaan regresi, uji persyaratan analisis, uji hipotesis, uji koefisien korelasi ganda, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

a. Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan *final score* Penilaian Kinerja guru. Adapun penelitian ini menggunakan penilaian kinerja guru dari SMK Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil olah data perolehan skor terendah adalah 80,36 dan skor tertinggi adalah 92,86, Varians sebesar 6,976, dan simpangan baku sebesar 2,64.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	%
80-81	1	1,54
82-83	2	3,08
84-85	0	0,00
86-87	3	4,62
88-89	22	33,85
90-91	26	40,00
92-93	11	16,92
Jumlah	65	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi absolute paling tinggi dalam variabel kinerja guru yaitu 26 yaitu interval ke-6 antara nilai 90-91 frekuensi relative nya adalah 40,00%. Perolehan data di atas, didapatkan dari penilaian kinerja guru periode Juli-Desember 2020. Dalam penilaian kinerja tersebut terdapat empat kompetensi yang menjadi penilaian yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Data variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan hasil pengisian angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Adapun gaya kepemimpinan

trasformasional diukur dengan 4 indikator yaitu *kharisma*, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi kerja (P.Robbins & A.Judge, 2012), (Kahfi, 2016), (Tajuddin, Nimran, Astuti, & Kertahadi, 2019). Adapun hasil olah data dari jawaban responden didapatkan nilai tertinggi sebesar 94 dan nilai terendah sebesar 72. Rata-rata sebesar 85,45 dengan standar deviasi sebesar 4,198 serta varians 17,626.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Interval	Frekuensi	%
72-75	2	3,08
76-79	2	3,08
80-83	12	18,46
84-87	26	40,00
88-91	20	30,77
92-95	3	4,62
Jumlah	65	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Nilai yang diperlihatkan dalam tabel di atas menginformasikan bahwa frekuensi tertinggi terletak pada interval kelas ke-4 direntang ke 84-87 dengan frekuensi relatif sebesar 40,00% dan untuk frekuensi absolute terendah terletak pada interval kelas ke 1&2 yaitu direntang 72-75 dan 76-79 dengan frekuensi relatif sebesar 3,08%. Dari hasil olah data juga menyatakan, diantara ke empat indikator yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, untuk indikator yang menempati skor tertinggi adalah indikator *kharisma* dengan persentase 25,17%.

Tingginya indikator *charisma* mengandung pengertian bahwa secara umum guru dalam penelitian ini memiliki keyakinan bahwa kepala sekolah memiliki *charisma* positif yang dapat dijadikan suri teladan dalam bekerja. Sedangkan indikator stimulasi intelektual menempati posisi skor terendah dengan persentase 24,58%. Dengan rendahnya indikator ini memiliki arti guru dalam penelitian ini sebagian besar menganggap bahwa kepala sekolah masing belum optimal dalam memberikan stimulasi intelektual nya terhadap guru.

c. Motivasi Kerja (X₂)

Data variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan hasil pengisian angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Indikator motivasi kerja yaitu motivasi kerja intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Adapun sub indikator motivasi intrinsik ialah a) tanggung jawab, b) menyukai tantangan dalam pekerjaan, c) adanya rasa senang dalam bekerja, dan d) meutamakan prestasi dalam bekerja. Kemudian sub indikator motivasi ekstrinsik ialah a) memperoleh intensif dalam bekerja, b) kondisi kerja, dan c) status sosial yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh (Nurdiansyah & Rahman, 2019), (Darmadi, 2018), (Suryani, Laksemimi, & Ximenes, 2019). Adapun hasil olah data dari jawaban responden didapatkan nilai tertinggi sebesar 110 dan nilai terendah sebesar 90. Rata-rata sebesar 99,35 dengan standar deviasi sebesar 4,817 serta varians 23,201.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X₂)

Interval	Frekuensi	%
90-93	8	12,31%
94-97	9	13,85%
98-101	27	41,54%
102-105	14	21,54%
106-109	6	9,23%
110-113	1	1,54%
Jumlah	65	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Nilai yang diperlihatkan dalam tabel di atas menginformasikan bahwa frekuensi tertinggi terletak pada interval kelas ke-3 direntang ke 98-101 dengan frekuensi relatif sebesar 41,54% dan untuk frekuensi absolute terendah terletak pada interval kelas ke-6 yaitu direntang 110-113 yakni dengan frekuensi relatif sebesar 1,54%. Dari hasil olah data juga menyatakan, bahwa indikator yang tertinggi ialah motivasi kerja intrinsik dengan sub indikator adanya rasa senang dalam bekerja dengan persentase sebesar 15,21%.

Tingginya indikator tersebut menunjukkan indikasi secara umum guru dalam penelitian ini memiliki motivasi internal dengan baik yang faktor utamanya dikarenakan adanya rasa senang dalam bekerja sehingga guru terdorong untuk menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sedangkan, indikator dengan persentase terendah yaitu motivasi kerja eksternal, dengan sub indikator yang terendah yaitu memperoleh insentif dengan total persentase 13,29%. Dengan rendahnya indikator ini, menunjukkan bahwa guru akuntansi SMKN Jakarta Pusat secara umum masih beranggapan bahwa mereka belum menerima insentif yang sesuai dengan kinerja yang mereka berikan sebagai guru dan juga sebagian besar beranggapan bahwa insentif yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan mereka untuk meningkatkan kapabilitas mereka sebagai guru .

d. Disiplin Kerja (X₃)

Data variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan hasil pengisian angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Adapun gaya disiplin kerja diukur dengan 4 indikator yaitu adanya ketaatan atas aturan organisasi, taat atas waktu, juga taat atas perilaku yang ditunjukkan (Barnawi & Arifin, 2017), (Sinungan, 2018) (Sutrisno, 2016). Adapun hasil olah data dari jawaban responden didapatkan nilai tertinggi sebesar 88 dan nilai terendah sebesar 72. Rata-rata sebesar 80,03 dengan standar deviasi sebesar 3,746 serta varians 14,030.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X₂)

Interval	Frekuensi	%
72-74	6	9,23%
75-77	8	12,31%
78-80	17	26,15%
81-83	21	32,31%
84-86	11	16,92%
87-89	2	3,08%

Jumlah	65	100
--------	----	-----

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Nilai yang diperlihatkan dalam tabel di atas menginformasikan bahwa frekuensi tertinggi terletak pada interval kelas ke-4 direntang ke 81-83 dengan frekuensi relatif sebesar 32,31% dan untuk frekuensi absolute terendah terletak pada interval kelas ke-6 yaitu direntang 87-89 dengan frekuensi relatif sebesar 3,08%. Dari hasil olah data juga menyatakan, bahwa indikator yang tertinggi dalam disiplin kerja adalah indikator perilaku yang ditunjukkan dengan persentase 34,04%. Dengan tingginya indikator tersebut didapatkan informasi bahwa sebagian besar guru dalam penelitian ini meyakini bahwa mereka dapat menunjukkan perilaku yang baik sebagai bagian dari sikap disiplin dalam menjalankan profesinya. Adapun unsur yang paling tinggi terletak pada perilaku guru yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, dan guru yang memberikan contoh teladan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan untuk indikator yang menempati skor terendah dari disiplin kerja yaitu taat terhadap peraturan organisasi, dengan persentase 32,59%. Dengan rendahnya skor indikator ini didapatkan informasi bawah sebagian besar guru dalam penelitian ini masih belum optimal dalam mematuhi peraturan sekolah. Hal ini tentu saja menjadi perhatian, dan harus diperbaiki dengan kesadaran penuh hingga akhirnya aturan sekolah dapat dijalankan dengan baik dan hasil kerjanya pun sesuai yang diharapkan.

Uji Prasyarat Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov dengan program SPSS versi 24. Data dikatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$, namun jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Umar, 2019). Hasil *ouput* perhitungan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dari data Kinerja Guru (Y), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai berikut :

**Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Normalitas
(One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test)**

N	Sign.hitung	Sign.	Ket
65	0,099 ^c	0,05	Normal

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

a) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan agar mengetahui linear atau tidaknya data. Penelitian ini menggunakan pedoman Deviation from linearity, apabila $Sig > 0,05$ artinya adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variable bebas dan terikat. Namun jika $Sig \leq 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable bebas dan terikat (Marzuki, Amereo, & Rahayu, 2020). Perhitungan linieritas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 dan *ouput* analisis linieritas dalam penelitian ini ditujukan pada table ke-6 di bawah ini yaitu :

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel	F-hitung	F-tabel	Sig	Keterangan
X ₁ - Y	1,570	2,76	0,119	Linear
X ₂ - Y	0,705	2,76	0,774	Linear
X ₃ - Y	0,689	2,76	0,754	Linear

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil output uji linieritas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa data tergolong linier. Hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada signifikansi deviation from linearity yakni apabila nilai signifikansi pada tabel anova menunjukkan angka > 0,05 maka dapat dikatakan linier. Adapun nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru yaitu 0,119, motivasi kerja dengan kinerja guru yaitu 0,774, dan disiplin kerja dengan kinerja guru yaitu 0,754. terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan guna mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang ada (Sutopi & Slamet, 2017). Perhitungan persamaan regresi berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. Output analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini ditujukan pada table ke-7 di bawah ini yaitu :

Tabel 7 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig
Konstanta	43,066	6,647	0,000
X ₁	0,151	2,136	0,037
X ₂	0,192	3,259	0,002
X ₃	0,184	2,225	0,030

a. Dependent Variabel : KINERJA GURU

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa 43,066 merupakan nilai konstanta 0,151 merupakan nilai koefisien (b₁), 0,192 (b₂), dan 0,184 (b₃). Nilai konstanta sebesar 43,066 bermakna bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka angka yang ditampilkan untuk kinerja guru akan bernilai positif. Nilai koefisien nilai koefisien (b₁), koefisien (b₂), dan koefisien (b₃), yang bernilai positif mengandung makna bahwa apabila masing-masing koefisien tersebut mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, yang mana kinerja guru akan meningkat 0,151 ketika koefisien (b₁) bernilai 0,151. Kemudian untuk motivasi kerja untuk koefisien (b₂) dengan angka 0,192 maka peningkatannya kinerja guru yang terjadi adalah sebesar 0,192. Lebih lanjut untuk koefisien (b₃), dengan angka 0,184 maka peningkatan kinerja guru yang terjadi 0,184.

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghodang & Hantono, 2020). Perhitungan uji F pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. Output uji F ditujukan pada table ke-8 di bawah ini yaitu:

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃ => Y	17,408	2,76	0,000 ^b

a. Dependent Variabel : KINERJA GURU
 b. Predictors : (Constant) : GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KEJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} yaitu (17,408) sedangkan F_{tabel} yaitu (2,76), kemudian nilai signifikansi menunjukkan hasil (0,000^b) . Hasil tersebut menginformasikan bahwa penelitian ini memiliki F_{hitung} (17,408) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansinya 0,000^b < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

c) Uji T

Selain uji F, peneliti juga melakukan uji t yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terkait seberapa jauh pengaruh dari sebuah variabel bebas dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Perhitungan uji T pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. *Output* uji T ditunjukkan pada table ke-9 di bawah ini yaitu:

Tabel 9 Ringkasan Hasil Uji T

Model	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
X ₁	2,136	1,999	0,037
X ₂	3,259	1,999	0,002
X ₃	2,225	1,999	0,030

a. Dependent Variabel : KINERJA GURU

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Bersumber pada hasil yang tertera dalam tabel, diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu 2,136, t_{hitung} dari variabel motivasi kerja yakni dengan angka 3,259, kemudian untuk t_{hitung} dari variabel disiplin kerja yakni dengan angka 2,225. Adapun t_{tabel} nya adalah 1,999. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

d) Uji Koefisien Korelasi Ganda

Analisis koefisien korelasi ganda dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar kuatnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Perhitungan uji koefisien korelasi ganda pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. *Output* uji koefisien korelasi ganda dapat ditunjukkan pada table ke-10 di bawah ini yaitu:

Tabel 10 Ringkasan Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda

R	R square	Sig. F Change
0,679 ^a	0,461	0,0000

a. Dependent Variabel : KINERJA GURU
 b. Predictors : (Constant) : GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KEJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Angka-angka yang tertera pada tabel di atas memperlihatkan bahwa R mempunyai nilai sebesar 0,679. Nilai tersebut mengandung pengertian bahwa seberapa kuatnya pengaruh antar

variable. Berdasarkan hasil olah data di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru berada diantara level 0,60-0,799 yang bermakna bahwa pengaruh yang terjadi tergolong tinggi.

e) Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien dterminasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variable dependen. Perhitungan uji koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. *Ouput* uji koefisien determinasi dapat ditunjukan pada table ke-10 di bawah ini yaitu:

Tabel 11 Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R square
0,679 ^a	0,461	0,435

a. Dependent Variabel : KINERJA GURU
b. Predictors : (Constant) : GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KEJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Angka yang diperoleh pada tabel di atas menginfomasikan bahwa R Square mempunyai nilai sebagaimana diperlihatkan pada tabel. Nilai tersebut mengandung pengertian besar kemampuan yang dimiliki antar variable independen berpengaruh terhadap variable dependen. Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru adalah sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompenasi finansial, dan masih banyak lagi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persyaratan analisis yang telah dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dam memiliki hubungan yang linear antar variabel. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan dalam sub pengujian hipotesis, terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional ,Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru akuntansi pada kejuruan bisnis dan manajemen SMK Negeri Jakarta Pusat. Adapun penjabaran lebih detail disajikan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Jakarta Pusat secara parsial dan signifikan memiliki pengaruh yang positif, didasari atas hasil perhitungan uji t yang mana menampilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , yakni ; $t_{hitung} (2,136) > t_{tabel} (1,999)$. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari (Yukl, 2013) dalam bukunya yang berjudul “*Leadership in Organization*” menyebutkan bahawa esensi dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu memberdayakan anggotanya agar dapat berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen, mengembangkan keterampilan, hingga berkembangnya inovasi dan kreativitas. Kemudian menurut (Susanto, 2016) mengatakan gaya kepemimpinan transformasional yang diteapkan kepala sekolah memiliki proses dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik akan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Adapun teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tangkeallo, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat kinerja guru yang dengan baik Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,002 dan nilai t-hitung 2,509. Penelitian serupa dilakukan oleh (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018) yang dalam penelitiannya menyatakan keberhasilan sekolah menerapkan semua aspek yang telah direncanakan harus didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang pada dasarnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh 99,1%. Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aunga & Masareq, 2017) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Hal ini menyiratkan bahwa semakin meningkatnya indikator dalam gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja guru akan meningkat.

Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh (Dong, Tai, Ghi, & Thanh, 2021) yang menyatakan adanya pengaruh kuat antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja begitu pula yang disampaikan oleh (Kammerhoff, Lauenstein, & Schütz, 2019) yang dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu aspek kuat dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, maka akan membawa perubahan dan pengaruh baik ke dalam kinerja anggotanya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Jakarta Pusat secara parsial dan signifikan memiliki pengaruh positif, didasari atas hasil perhitungan uji t yang mana menampilkan t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni, t_{hitung} (3,259) > t_{tabel} (1,999). Dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari (Abas, 2017) yang menyatakan jika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan ditunjukkan dari tingkat kinerja yang tinggi pula. Akibat dari naik turunnya motivasi kerja ini akan mempengaruhi kinerja seseorang dan akan berdampak pada organisasi (Taruh, 2020). Adapun teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Marghana & Garaika, 2021) yang dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat terlihat dari interpretasi pengaruhnya sebesar 81,2% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Pernyataan yang sama dinyatakan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Herman, Sarita, Zailan, & Ansir, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Lebih lanjut menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nur, Rahman, & Musdalifa, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru dalam penelitian ini sebesar 41,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kemudian menurut penelitian yang disampaikan oleh (Mahlamäki, Rintamäki, & Rajah, 2019) yang dalam penelitiannya menyimpulkan motivasi kerja merupakan kunci dalam mempengaruhi kinerja, adapun kontribusi dari motivasi yaitu kesadaran, dan stabilitas emosional (*intrinsic motivation*) merupakan aspek penting di dalam motivasi untuk mendorong kinerja anggotanya. Lalu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Negussie & Oliksa, 2020) kenaikan motivasi kerja maka akan meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang

dihasilkan. Pernyataan ama disampaikan oleh (Peng, Lee, & Lu, 2020) dan (Helmawati, Ethika, & Hidayat, 2017) yang dalam penelitiannya menyampaikan motivasi merupakan faktor kuat pendorong kinerja anggotanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Jakarta Pusat secara parsial dan signifikan memiliki pengaruh positif, didasari atas hasil perhitungan uji t yang mana menampilkan thitung yang lebih besar dari nilai ttabel yakni, $t_{hitung} (2,225) > t_{tabel} (1,999)$. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari (Barnawi & Arifin, 2017) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Guru Profesional* yang mengatakan salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan adalah rendahnya kinerja guru. Adapun rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dimana salah satu faktor internalnya terdapat disiplin kerja yang menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja dari seorang guru. Hal tersebut didukung oleh (Mohtar, 2019) yang mengatakan guru mendapatkan dorongan dari orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Guru yang disiplin dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Adapun teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sarmidi, Suratno, & Riyadi, 2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja guru memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil olah data menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 16,7% terhadap kinerja guru. Pernyataan yang sama dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ellesia, 2020) yang menyatakan berdasarkan hasil pengujian statistik disiplin kerja guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 51,7%. Semakin tinggi disiplin kerja yang diaplikasikan guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi..

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lie, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun dari hasil olah data di dapatkan bahwa jika disiplin kerja guru meningkat dengan asumsi variabel lain konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,762. Berdasarkan hasil uji korelasi juga didapatkan adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 47,4%..

Kemudian menurut penelitian yang dikemukakan oleh (He, Donnellan, & Mendoza, 2019) yang menyatakan disiplin diri (misalnya mengambil inisiatif, komitmen terhadap tujuan, dan mematuhi aturan organisasi) merupakan faktor penting yang mendukung kinerja anggota yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kemudian menurut (Queen, 2019) yang menyatakan disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan mengutamakan kedisiplinan, maka tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemampuan dan waktunya digunakan secara bersungguh sungguh tanpa bermalas malasan, karyawan juga taat dalam aturan yang diterapkan perusahaan. Begitu pula dengan guru, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Jakarta Pusat secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh yang positif. Pernyataan tersebut berlandaskan hasil hitung uji F yang mana tabel anova menampilkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , yakni $F_{hitung} (17,408) > F_{tabel} (2,76)$. Nilai signifikansi yang diperoleh pada tabel anova pun F_{tabel} dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima.

Adapun kuat atau lemahnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru berada diantara 0,60-0,799. Pengaruh yang terjadi tergolong tinggi, yang mana R mempunyai nilai sebesar 0,679. Pengaruh positif dan signifikan ini kemudian juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,461, angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh yang dimiliki variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,1%.

Oleh karena hasil perhitungan yang diperoleh mendukung dan memenuhi kriteria yang diharapkan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini dapat diterima. Sehingga, dapat dinyatakan pula bahwa penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yakni oleh (Jaya, Masdupi, & Marwan, 2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 265,507$ dengan nilai signifikansi 0,000. Pernyataan serupa disampaikan oleh (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018) dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Adapun total pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,2529

Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fermi, 2018) yang dalam penelitiannya menghasilkan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Kemudian dalam pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 81,987$ dan nilai signifikansi 0,000b. Adapun besar pengaruh dari masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} 3,628$, kemudian untuk motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh dengan $t_{hitung} 3,628$, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,665.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari latar belakang yang diangkat mengenai peran penting guru dalam dunia pendidikan mengharuskan sosok guru memiliki kinerja yang baik untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun penelitian ini menguji 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja guru (X_3) yang diujikan pada 65 guru sebagai responden menghasilkan informasi diantaranya ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Pernyataan tersebut mengandung pengertian kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya dengan baik, maka dapat mempengaruhi secara positif dengan kinerja guru.

Selain itu hasil uji data dalam penelitian ini menghadirkan informasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil tersebut bermakna apabila motivasi kerja guru tinggi maka akan makin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Pernyataan tersebut mengandung pengertian apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik secara internal juga eksternal maka akan mempengaruhi secara positif kinerja guru, dan berlaku sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja guru akan rendah pula.

Kemudian disiplin kerja guru pun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut bermakna apabila disiplin kerja guru tinggi bermakna makin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Pernyataan tersebut mengandung pengertian guru dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja guru, dan berlaku sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja guru akan rendah pula.

Dari keseluruhan hasil uji data disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi pada kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat. Hasil tersebut bermakna apabila semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah, dari sisi guru juga apabila semakin tinggi motivasi kerja, dan disiplin kerja guru bermakna kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan hasil uji data dan pembahasan, penulis memberikan saran antara lain yaitu 1) Penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan untuk para guru dalam meningkatkan kinerja megajarnya, guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja nya agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, 2) Untuk kepala sekolah sebagai pimpinan juga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggotanya, menjadi suri tauladan yang baik, dan mampu mendongkrak semangat kerja, dan kedisiplinan guru hingga pada akhirnya membawa perubahan yang lebih baik terhadap kinerja yang dihasilkan guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan, 3) Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat menggali lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti *self-efficacy*, *burn out*, *financial compencacy*, dapat juga menggunakan variable moderasi atau intervening untuk memperluas cakupan pembahasan mengenai kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih Allah SWT atas rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dan jurnal ini. Terima kasih juga tentunya untuk orang tua peneliti atas doa dan dukungannya. Kemudian peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing yaitu Dra. Sri Zulatihati M.Si., dan Ati Sumiati S.Pd.,M.M atas kesabarannya dalam membimbing peneliti sehingga dapat menyusun tugas akhir dan jurnal dengan baik. Terima kasih juga penulis sampaikan untuk SMK di Jakarta Pusat yang telah bekerja sama untuk memberikan data dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Aunga, D. A. ., & Masareq, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher ' s performance

- in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Zia-ur-rehman, M., Awan, M. U., ... Baig, I. A. (2019). Total Quality Management & Business Excellence Impact of leadership styles on employees ' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., Chang, W., Chien, G. C. L., Mao, I., ... Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia performance: Empirical evidence from 4-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 0(0), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dong, V. Van, Tai, P. Van, Ghi, T. N., & Thanh, N. N. (2021). The Influence of Transformational Leadership on the Job Satisfaction of Civil Servants at the Nha Trang Tax Department 2 . Literature Review and Research Model.
- Ellesia. (2020). BUSINESS ECONOMICS AND EDUCATION. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046–1052.
- Fermi, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>
- Garcia, F. A. Z., & Russo, R. de F. S. M. (2019). Leadership and Performance of the Software Development Team. *Review of Business Management DOI.*, 21(4), 970–1005. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i5.4028>
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: PT Penerbiy Mitra Grup.
- He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82, 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Helmawati, H., Ethika, E., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Individu Pada Umkm Di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 15(2). <https://doi.org/10.21831/jpai.v15i2.17215>
- Herman, Sarita, B., Zailan, Z., & Ansir. (2018). Effects of Work Motivation, Leadership Style, and Learning Organization on Teacher Performance Mediated by Organizational Culture. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 9(4), 792–802.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Jaya, D. M., Masdupi, E., & Marwan, M. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at West Sumatera BPMP, 64(2010), 439–447. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.21>
- Kahfi, I. (2016). *Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Palembang: LIMAS.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>

- Kemendikbud. (2017). *Hasil Uji Kompetensi Guru*. Jakarta. Retrieved from <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lin, C., & Lee, Y. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement, (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lie. (2020). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(November), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Marghana, H., & Garaika. (2021). The influence of motivation and work environment. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(1), 3296–3303. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1269>
- Marzuki, A., Amereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Negussie, B. B., & Oliksa, G. B. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100253. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>
- Nur, F., Rahman, U., & Musdalifa, M. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 9. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9313>
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90(June), 102632. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED. *172 JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT*, 16(36), 171–178. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Queen, L. (2019). The Impact of Laissez Faire Leadership Style and Communication on Employee Performance at Retail Companies in Sidoarjo, Indonesia. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(2), 1–14. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2019i2.5312>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing Econ Journal*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7167>

- Sarmidi, Suratno, & Riyadi. (2020). The Influence of Motivation, Discipline, Adversity Quotient and Integrity Toward Teachers' Competency Test of Physical Education and Sports Teachers. *Jurnal Pendidikan*, 5(Mei), 714–723.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. (2020). *Pemimpin & Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suryani, N. K., Laksemimi, K. D. I. S., & Ximenes, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bandung: Nila Cakra.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Sutopi, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistika Inferensial*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2020). *Budaya Kerja Guru*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Tajuddin, M., Nimran, U., Astuti, E. S., & Kertahadi. (2019). *Kesuksesan Sistem Informasi Perguruan Tinggi*. Malang: UB Press.
- Tangkeallo. (2020). Effect Of Principal ' s Leadership On Teacher Performance In Junior High School : A Case Of Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME*, 9(2), 4196–4203.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ZURICH TOPAS LIFE BATAM, 8(2), 342–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Sleman: CV Budi Utama.
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance : A Case Of Private University In Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(1).
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*. Sleman: CV Budi Utama.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Viviyanti, I. D. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI ALAT DAPUR MENTARI (Studi Pada Karyawan di Nganut Tulungagung)*. Tulungagung.