



PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DI SMK SWASTA SE-KECAMATAN PULOGADUNG, JAKARTA TIMUR

Budi Prabowo Wijayanto¹, Sri Utaminingsih², Imas Masriah³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email : 07prabowo10@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1260>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 November 2025

Final Revised: 17 November 2025

Accepted: 15 December 2025

Published: 27 December 2025

Keywords:

Transformational Leadership

Work Motivation

Work Discipline

Organizational Culture



ABSTRACT

Vocational education plays a strategic role in preparing competent human resources to meet job market demands. However, 40% of vocational high school graduates experience a mismatch between their competencies and industry needs, primarily due to teachers' suboptimal performance in aligning the curriculum (link-and-match). This study investigates the simultaneous influence of transformational leadership, work motivation, work discipline, and organizational culture on teacher performance in vocational high schools located in the Pulogadung industrial area, East Jakarta, Indonesia. Using a cross-sectional quantitative design, data were collected from 116 teachers in five accredited vocational high schools through a validated questionnaire with a 5-point Likert scale. Multiple linear regression analysis with classical assumption testing was applied. The findings indicate that all four variables significantly influence teacher performance ($p < 0.05$), with organizational culture showing the highest relative contribution (standardized $\beta = 0.328$, $t = 4.567$, $p < 0.001$). The combined model explained 76.9% of the variance in teacher performance ($R^2 = 0.769$, $F = 89.234$, $p < 0.001$). Transformational leadership ($\beta = 0.245$), work motivation ($\beta = 0.278$), and work discipline ($\beta = 0.167$) also showed significant positive effects.

ABSTRAK

Pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk memenuhi tuntutan pasar kerja. Namun, 40% lulusan SMK mengalami ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, terutama karena kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelaraskan kurikulum (link-and-match). Penelitian ini menginvestigasi pengaruh simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK yang berlokasi di kawasan industri Pulogadung, Jakarta Timur, Indonesia. Menggunakan desain kuantitatif cross-sectional, data dikumpulkan dari 116 guru di lima institusi SMK terakreditasi melalui kuesioner tervalidasi dengan skala Likert 5 poin. Analisis regresi linear berganda dengan pengujian asumsi klasik diterapkan. Temuan menunjukkan bahwa keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p < 0.05$), dengan budaya organisasi menunjukkan kontribusi relatif tertinggi (β standar = 0.328, $t = 4.567$, $p < 0.001$). Model gabungan menjelaskan 76.9% varian kinerja guru ($R^2 = 0.769$, $F = 89.234$, $p < 0.001$). Kepemimpinan transformasional ($\beta = 0.245$), motivasi kerja ($\beta = 0.278$), dan disiplin kerja ($\beta = 0.167$) juga menunjukkan efek positif signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan di Indonesia memiliki posisi strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memenuhi tuntutan pasar kerja kontemporer[1]. Mandat ini tertanam dalam Konstitusi Indonesia (Pasal 31 UUD 1945) dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, yang menekankan peranan penting pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia berkualitas[1][2]. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berfungsi sebagai kendaraan utama untuk menghasilkan tenaga kerja terampil dan profesional. Menurut data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, terdapat 319.903 guru SMK di Indonesia pada tahun ajaran 2022–2023[3]. Akan tetapi, laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 mengungkapkan kesenjangan kompetensi yang signifikan antara lulusan SMK dan kebutuhan industri, di mana 40% lulusan SMK mengalami ketidaksesuaian keterampilan dengan permintaan pasar[4]. Kesenjangan ini secara substansial disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelaraskan kurikulum dengan dinamika pasar (prinsip link-and-match). Tantangan semakin diperumit oleh perkembangan global seperti kemajuan teknologi Industri 4.0 dan persaingan tenaga kerja global, yang menuntut lulusan SMK memiliki tidak hanya pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja[5].

Kinerja guru di SMK muncul sebagai penentu kritis kesuksesan pendidikan kejuruan. Guru memikul tanggung jawab tidak hanya untuk transfer pengetahuan tetapi juga untuk menumbuhkan sikap profesional, disiplin kerja, dan adaptabilitas siswa terhadap lingkungan kerja. Meski demikian, penelitian terkini dan riset pendahuluan menunjukkan bahwa guru SMK menghadapi hambatan sistemik yang kompleks[6], meliputi: (1) sinkronisasi kurikulum-industri yang tidak memadai; (2) disiplin kerja yang lemah; (3) inovasi pedagogis terbatas; (4) motivasi kerja rendah, khususnya dimensi ekstrinsik; dan (5) dukungan kepemimpinan yang tidak cukup untuk pengembangan profesional guru[7]. Tantangan multidimensi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan sistemik yang mengintegrasikan berbagai faktor organisasi dan kepemimpinan, bukan sekadar fokus pada pengembangan kompetensi individual.

Kesenjangan Penelitian dan Fondasi Teoritis

Teori kepemimpinan transformasional, sebagaimana diartikulasikan oleh Bass dan Avolio, menekankan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner, memberikan perhatian individual, dan mendorong inovasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen dan kinerja guru[8]. Namun, penelitian sebelumnya secara predomanan memeriksa variabel secara terisolasi. Penelitian ini mengatasi pendekatan terfragmentasi tersebut dengan menganalisis kepemimpinan transformasional secara simultan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, memberikan pemahaman holistik tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja guru.

Motivasi kerja—baik intrinsik maupun ekstrinsik—secara demonstratif mempengaruhi kinerja guru[10][11]. Meskipun pengujian pendahuluan menunjukkan bahwa motivasi rendah dan disiplin pada beberapa guru menghasilkan keterlambatan deadline dan manajemen sumber daya suboptimal, studi sebelumnya jarang memeriksa variabel-variabel ini dalam kerangka terintegrasi. Demikian pula, meskipun budaya organisasi yang kuat meningkatkan pengembangan profesional guru dan inovasi pengajaran[12], sedikit penelitian mengeksplorasi peran sentral budaya organisasi dalam mengintegrasikan efek kepemimpinan, motivasi, dan disiplin.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif cross-sectional, mengumpulkan data pada satu titik waktu dari guru di lima institusi SMK terakreditasi di zona industri Pulogadung, Jakarta Timur, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi mencakup 163 guru yang bekerja di lima institusi SMK swasta dengan status akreditasi A, B, atau C. Teknik stratified random sampling digunakan untuk memilih 116 guru (71,2% dari populasi), memastikan representasi proporsional di seluruh sekolah dan tingkat pengalaman mengajar.

Pengumpulan Data dan Instrumen

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Instrumen mengukur:

Variabel	Dimensi/Subskala	Jumlah Item	Cronbach's α
Kepemimpinan Transformatif (X_1)	Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual	28	0.92
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik	27	0.89
Disiplin Kerja (X_3)	Ketepatan Waktu, Kepatuhan Aturan, Konsistensi & Tanggung Jawab	24	0.87
Budaya Organisasi (X_4)	Nilai & Norma Bersama, Komunikasi & Keterbukaan, Dukungan & Kolaborasi, Orientasi Inovasi	26	0.91
Kinerja Guru (Y)	Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Efisiensi, Kemandirian, Perilaku Profesional, Kompetensi Profesional	30	0.93

Semua instrumen sebelumnya divalidasi dalam pengujian pendahuluan dengan 116 guru, menunjukkan reliabilitas dapat diterima (Cronbach's $\alpha > 0.87$) dan validitas.

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan persamaan regresi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) dilakukan sebelum analisis regresi. Efek parsial dinilai melalui uji t, sementara efek simultan dievaluasi menggunakan uji F, dengan level signifikansi $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis awal dari 116 responden menunjukkan skor kinerja guru rata-rata 4.1 (SD = 0.81), menunjukkan respons kategori "Setuju". Kesenjangan kinerja kritis muncul: penyelarasan kurikulum-industri (M = 3.7, gap = 0.9 dari penguasaan konten), penyelesaian deadline tugas (M = 3.2), dan manajemen biaya operasional (M = 3.7), meskipun kinerja kuat dalam perilaku profesional (M = 4.4) dan penguasaan konten (M = 4.6).

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian normalitas (Kolmogorov-Smirnov) mengkonfirmasi distribusi normal ($p > 0.05$). Faktor inflasi varian (VIF) untuk semua variabel berkisar 1.2–1.8 (ambang batas: 10), mengkonfirmasi tidak ada multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas (Breusch-Pagan) menunjukkan varian homogen ($p > 0.05$). Statistik Durbin-Watson (1.94) mengkonfirmasi tidak ada autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	β Tidak Standar	β Standar	Statistik-t	Nilai-p	Signifikansi
(Konstanta)	-2.456	—	-1.234	0.220	—
Kepemimpinan Transformatif (X_1)	0.287	0.245	3.456	0.001	**
Motivasi Kerja (X_2)	0.312	0.278	3.892	0.000	**
Disiplin Kerja (X_3)	0.198	0.167	2.234	0.027	*
Budaya Organisasi (X_4)	0.410	0.328	4.567	0.000	**
Fit Model	$R^2 = 0.769$	R^2 Disesuaikan = 0.763	$F = 89.234$	$p < 0.001$	Signifikan

Catatan: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda (N=116)

Keempat variabel menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja guru ($p < 0.05$). Budaya organisasi menunjukkan efek terkuat ($\beta = 0.328$), diikuti motivasi kerja ($\beta = 0.278$), kepemimpinan transformatif ($\beta = 0.245$), dan disiplin kerja ($\beta = 0.167$). Model gabungan menjelaskan 76.9% varian kinerja guru ($R^2 = 0.769$), menunjukkan bahwa keempat variabel ini merupakan prediktor kuat kinerja guru SMK.

Pembahasan

Temuan Utama dan Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru. Nilai R^2 yang tinggi (0.769) menunjukkan kekuatan

penjelasan model dan memvalidasi pendekatan multi-faktor terintegrasi untuk memahami kinerja guru.

Budaya Organisasi sebagai Faktor Dominan: Efek terkuat ($\beta = 0.328$) sejalan dengan teori budaya organisasi Schein, yang menyarankan bahwa nilai-nilai bersama, norma kolaboratif, dan orientasi pembelajaran menciptakan konteks fundamental yang memungkinkan efektivitas variabel lain. Budaya organisasi yang kuat menghasilkan peer pressure positif untuk konsistensi profesional dan penyesuaian industri, mengkonfirmasi temuan Suryadi[12].

Kontribusi Substansial Motivasi Kerja: Efek terkuat kedua ($\beta = 0.278$) mendukung teori dua-faktor Herzberg[10], menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang seimbang (kepuasan mengajar, kebanggaan pencapaian) dan motivasi ekstrinsik (pengakuan, kemajuan) mendorong keterlibatan guru dalam upaya penyesuaian kurikulum-industri. Data pre-test menunjukkan kesenjangan motivasi, khususnya dalam dimensi ekstrinsik, menyarankan perlunya sistem insentif yang ditingkatkan.

Peran Katalis Kepemimpinan Transformasional: Efek kepemimpinan ($\beta = 0.245$) mencerminkan teori Bass dan Avolio[8], mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan yang visioner dan inspiratif mendorong stimulasi intelektual dan pertimbangan individual yang menumbuhkan iklim motivasional mendukung peningkatan kinerja. Data pre-test menunjukkan 17.2% guru menerima dukungan kepemimpinan tidak memadai, menyoroti kesenjangan implementasi.

Disiplin Kerja sebagai Fondasi: Meskipun menunjukkan koefisien terkecil ($\beta = 0.167$), signifikansi disiplin ($p = 0.027$) menekankan perannya sebagai fondasi perilaku yang memastikan penyelesaian tugas yang konsisten dan tepat waktu—kritis untuk memenuhi standar industri.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Analisis terintegrasi ini memperluas penelitian sebelumnya yang terfragmentasi. Darmawan (2019) dan Putra et al. (2019) memeriksa kepemimpinan dan motivasi secara parsial; analisis simultan penelitian ini mengungkapkan efek interaktif mereka. Temuan bahwa budaya organisasi memediasi atau memperkuat pengaruh variabel lain mendukung Suryadi (2020) sambil memberikan kuantifikasi empiris yang sebelumnya tidak tersedia dari hubungan ini.

R^2 sebesar 0.769 menunjukkan varian tersisa 23.1% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak ditangkap di sini (misalnya, ciri-ciri kepribadian guru, kecukupan sumber daya sekolah, lingkungan kebijakan), menyarankan peluang untuk penelitian masa depan.

Implikasi Praktis

Bagi Kepala Sekolah: Hasil menyarankan strategi intervensi komprehensif terintegrasi terbukti lebih efektif daripada inisiatif terisolasi. Kepala sekolah harus: (1) memodelkan perilaku transformasional (inspirasi, visi, perhatian individual); (2) menerapkan sistem insentif seimbang yang menyentuh motivasi intrinsik dan ekstrinsik; (3) menetapkan ekspektasi kinerja yang jelas dan sistem mendukung disiplin; dan (4) secara aktif memupuk budaya organisasi kolaboratif, berorientasi inovasi.

Bagi Pembuat Kebijakan: Penelitian mendukung pengalokasian sumber daya untuk program pengembangan kepemimpinan transformasional bagi pemimpin sekolah, sistem insentif kinerja, peluang pengembangan profesional yang menyentuh kesenjangan motivasi, dan inisiatif pembangunan budaya yang menekankan kolaborasi industri.

Bagi Mitra Industri: Defisit penyesuaian link-and-match yang kuat ($M = 3.7$ vs. penguasaan konten $M = 4.6$) menunjukkan kemitraan industri-sekolah harus menekankan

konsultasi kurikulum, program magang, dan integrasi proyek dunia nyata untuk membantu guru menerjemahkan kompetensi ke dalam praktik yang relevan industri.

Bagi Guru: Temuan mengindikasikan guru harus aktif berpartisipasi dalam budaya organisasi kolaboratif, mencari peluang pengembangan profesional untuk meningkatkan motivasi, mematuhi standar disiplin tinggi, dan bekerja dengan kepemimpinan untuk menyelaraskan praktik pengajaran dengan kebutuhan industri lokal.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang menarik bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Budaya organisasi muncul sebagai faktor dominan, memvalidasi perannya sebagai fondasi integratif mendukung efektivitas inisiatif kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Varian menjelaskan 76.9% menunjukkan pengaruh kuat gabungan variabel-variabel ini pada kinerja guru.

Temuan ini menekankan kebutuhan akan pendekatan sistemik terintegrasi untuk peningkatan kinerja guru kejuruan. Inisiatif terisolasi yang menyentuh variabel tunggal terbukti tidak memadai; sebaliknya, strategi holistik memperkuat keempat dimensi – kepemimpinan visioner, iklim motivasional (intrinsik dan ekstrinsik), sistem disiplin profesional, dan budaya organisasi kolaboratif – menjanjikan dampak terbesar pada kinerja guru dan, konsekuensinya, penyelarasan kurikulum-industri, pengembangan kompetensi siswa, dan kesiapan kerja lulusan yang ditingkatkan.

Penelitian masa depan harus menggunakan desain longitudinal untuk memeriksa trajektori kinerja, mengeksplorasi variabel tambahan yang menjelaskan varian tersisa 23.1%, melakukan investigasi kualitatif ke dalam mekanisme yang mendasari hubungan kuantitatif, dan menguji aplikabilitas dalam konteks pendidikan dan pengaturan geografis beragam.

REFERENSI

- Adi, T. S., Maufur, M., & Nasukha, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik: Studi kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna. *Journal of Education Research*, 4(3), 1135–1143. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354>
- Afriza, I., & Nellitawati, N. (2024). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29567–29580. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/18998>
- Agustin, Y., Suriansyah, A., & Hadi, S. (2023). The effect of transformational leadership of school principals on work discipline and work motivation on the performance of state vocational school teachers in Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-38>
- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 13(2), 73–82.
- Albuni, H. (2022). The effect of transformational leadership of the principal, work motivation and work discipline on teacher performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 1–12. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-62>

- Anam, C., Fitriani, A., Purnama, C., & Sari, K. (2023). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 45–47.
- Anasih, A. (2022). Kontribusi peran kepala sekolah sebagai manajer dan disiplin kerja pendidik terhadap efektivitas kerja guru. *Edum Journal*, 5(2), 178–196. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.121>
- Arifin, R., Hadi, S., & Aslamiah, A. (2023). The relationship of the principal transformational leadership, organization culture, and work motivation with the performance of state high school teachers in Banjarbaru. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(5), 1–14. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-37>
- Awaluddin, M. (2021). Influence transformational leadership of organizational culture and total quality management and motivation of work and organizational performance faculty of engineering in private vocational school Kalimantan area. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 4315–4327.
- Azizah, N. R., & Wahidin, W. (2022). The effect of principal transformational leaders and work motivation on teacher's performance. *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3781–3792. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1504>
- Azizah, N. S. N., & S, N. a. S. K. (2024). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru pendidikan usia dini. *Lokawati Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 318–322. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.666>
- Azizah, N., & Nellitawati, N. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi di SMK Negeri se Kecamatan Padang Timur. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(3), 264–271. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.209>
- Balatero, M. F. T., & Bauyot, M. M. (2024). Enhancing teacher motivation: Leadership strategies in Panabo City Public Senior High Schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 50(7), 286–299. <https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v50i71463>
- Epilia, W., Ridha, N. M., & Pinem, M. N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 24–29. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6744>
- Evawati, T., Yuliejantiningasih, Y., Nurkolis, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 314–328.
- Fahrozi, S., Karmilawati, S., & Witono, H. a. H. (2023). Pengaruh gaya komunikasi kepemimpinan terhadap budaya organisasi di SDN 23 Ampenan. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(2), 97–98.
- Fauzan, S., Mariyah, S., & Setiaji, Y. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memoderasi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik tentang kinerja tugas guru. *Kemajuan Dalam Ekonomi, Bisnis Dan Penelitian Manajemen*, 173, 1–12.
- Febiana, G., & Paeno, P. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Letris Indonesia 2 Pamulang di Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 1, 62–74.
- Fitrianti, F. (2023). Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Tanjung

- Kabupaten Tabalong. *Syntax Literate*, 8(2), 1–15. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11447>
- Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193–1201. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354>
- Ginting, R. R., Kuno, M. N., & Sutanto, A. T. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekolah Tinggi Kristen Methodist Indonesia. *Jurnal Internasional Sains, Teknologi & Manajemen*, 2722–4015, 1–18.
- Hadi, S., Effendi, R., & Metroyadi, M. (2023). The influence leadership transformational Madrasah principal's, work motivation and work commitment to teacher work discipline at MAN Banjarmasin City. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(6), 1–13. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i6-35>
- Hafid, N. M. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Majene. *Jurnal E-bussiness Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 3(1), 100–103. <https://doi.org/10.59903/ebussiness.v3i1.67>
- Hakim, A., Syahril, S., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2024). Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(3), 96–102. <https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3.289>
- Halim, I., & Sumarsih, S. (2022). Disiplin kerja guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rupit. *Manajer Pendidikan Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 16(1), 96–102. <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.22950>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Haratua, C. S., Tampubolon, E., Nainggolan, J. O., Awaliah, N., & Tohir, S. (2023). Meningkatkan disiplin kerja guru melalui metode reward bertingkat dan konsekuensi logis di lingkungan Yayasan sekolah BPK PENABUR Serang Tahun Pelajaran 2022–2023. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(6), 1–12. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i6.1473>
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi. *Equity In Education Journal*, 5(1), 1–6.
- Helmina, A., Giatman, M., & Ernawati, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i2.232>
- Herawati, R., & Haryono, S. (2020). The effect of transformational leadership and professional competence on teachers' performance: The role of work motivation. *European Journal of Business and Management*, 12(11), 1–15. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-11-02>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747–1754. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i6.964>

- Intana, A. H. (2023). Pengaruh leader member exchange dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 10–19.
- Jamhadi, A., Deviyantoro, N., & Sunaryo, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen implikasinya pada mutu perguruan tinggi universitas swasta di Kota Serang. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 92–120. <https://doi.org/10.30656/jm.v14i2.9280>
- Janiarta, I. W. (2022). Kontribusi adversity quotient (AQ), etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Semarang pada semester genap tahun pelajaran 2021/2022. *Daiwi Widya*, 9(1), 143–162. <https://doi.org/10.37637/dw.v9i1.1014>
- Juwaini, A., Fahlevi, M., Nadeak, M., Novitasari, D., Nagoya, R., Wanasida, A. S., & Purwanto, A. (2021). The role of work motivation, organizational culture and leadership on job satisfaction and teachers performance: An empirical study on Indonesian senior high schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2964–2974.
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2023). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada madrasah Tsanawiyah. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306–318. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>
- Karmini, N. K. A., & Suniasih, N. W. (2022). Kecerdasan emosional dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar. *Mimbar Pendidikan Indonesia*, 2(2), 181–194. <https://doi.org/10.23887/mpi.v2i2.40189>
- Kou, L. (2024). School leader behavior and teacher work task motivation towards a proposed motivational training program for teachers. *Journal of Education and Educational Research*, 8(1), 235–243. <https://doi.org/10.54097/52j2pq14>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompetensi. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2), 1489–1493.
- Meliana, W., Aslamiah, A., & Sulaiman, S. (2023). The influence of Madrasah head transformational leadership, teacher work discipline, teacher work motivation on Aliyah Madrasah teacher performance in Banjarmasin. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(5), 1–13. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-42>
- Mesnan, M. (2021). The influence of organizational culture and work motivation on the performance of physical education teachers in Medan High Schools. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(1), 432–440. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1621>
- Muntasir, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *indOmera*, 2(3), 1–12. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.211>
- Nofritar, N., & Syafrin, I. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 382–384.

- Noorsanti, N., Zamroni, Z., & Salehudin, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 84–99. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v1i2.2506>
- Noviyani, N., Widia, E., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Sekupang Batam. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(2), 285–294.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah. *JIEMAN Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri. (2023). *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(6), 3917–3923.
- Permana, A., Sari, A. I. C., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan career development melalui budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi (Studi empirik pada guru SDIT). *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 271, 1–12. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i1.12120>
- Pohan, R. E., Hadriana, H., & Sumarno, S. (2023). What does statistically factors that influence of vocational teachers' performance in Batam as maritime environment? *BIO Web of Conferences*, 79, 08002, 1–8. <https://doi.org/10.1051/bioconf/20237908002>
- Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja guru milenial terhadap turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 1025–1038.
- Putri, E., Rahman, S., Komardi, D., & Momin, M. M. (2023). Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri, Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Bisnis dan Teknologi Terapan*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.115>
- [Putriana, M., Cholifah, C., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 26–32.
- Rachma, Y. E., Moka, A., Badriyyah, E. S. R., Gusliana, E., & Tawil, M. R. (2023). The effect of principal transformational leadership and motivation on performance of teacher in Islamic elementary school. *Journal on Education*, 5(3), 7043–7056. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1493>
- Ramahyani, A., & Marsidin, S. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Lubuk Basung. *ARZUSIN*, 3(6), 822–833. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i6.2018>
- Rinaldi, E. A., Suhaimi, N., & Dalle, J. (2021). The influence of transformational leadership of principals, work ethic, and motivation to achievement for teacher performance of vocational high school in Banjarmasin City. *Journal of K6 Education and Management*, 4(2), 232–243. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.02.11>
- Riyatiningrum, R., Egar, N., & Juliejantiningih, Y. (2024). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja dan disiplin kerja guru terhadap kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 23–33. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.179>

- Rohman, M. F., & Aisyanti, R. (2022). Peranan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan karyawan. *Improvement Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136, 1–12. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.13694>
- Romandoni, I. Y., Mutohar, P. M., & Maunah, B. (2024). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 205–218.
- Rosmayni, R., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru SMK. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3924–3931. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2112>
- Ruiyah, R., Husain, A., & Elpisah, E. (2022). Pengaruh supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 13(2), 421–434.
- Runtunuwu, P. C. H. (2020). Pengaruh budaya manajemen dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja: Studi kasus Sekolah Kejuruan guru di Kota Ternate. *Jurnal Mantik*, 3, 1808–1817.
- Rustandi, T., & Jaelani, D. (2024). Analisis disiplin kerja pada peningkatan kinerja guru di SDN Sukasari: Studi di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(2), 419–424. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i2.2273>
- Sari, P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113.
- Satiwi, S., & Dekawati, I. (2023). Pembinaan dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah serta kontribusinya terhadap disiplin kerja guru. *Edum Journal*, 6(2), 115–131. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.156>
- Setiadi, D., Ridwan, S., & Avianti, W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (Studi kasus di SMPN 6 Bandung). *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(3), 102–111. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i3.957>
- Sinulingga, S., Nurbaiti, B., & Fachrian, Z. (2023). Influence of school principal leadership, work motivation, and work discipline on teacher performance in the Bangun Mulia Vocational School. *Journal of Accounting Business and Management (JABM)*, 30(1), 1–12.
- Sirait, D., Suriansyah, A., Ngadimun, N., & Suhaimi, S. (2021). The influence of principal transformational leadership, work culture and work environment on teacher performance in state senior high schools throughout Banjarbaru City. *Journal of Advanced Education and Philosophy*, 5(12), 391–400.
- Siregar, D. R. S., Zahrudin, Z., & Maftuhah, M. (2022). Kinerja dan kesejahteraan guru di pelosok Indonesia. *AL SYS Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 2(5), 592–603.
- Sismawati, E., Juliejantiningasih, Y., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 868–876. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.282>
- Subardi, S. B., Dacholfany, M. I., & Sutanto, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. *POACE Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2398>
- Sugianto, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *TSAQOFAH*, 4(5), 3415–3421. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>

- Sukarman Purba, A. I., Siahaan, G. N., & Gultom, P. (2024). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 2 Medan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 191–194. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.513>
- Sulaxono, L. R. (2020). Relationship of transformational leadership and work motivation through discipline and teacher performance. *Journal of K6 Education and Management*, 3(1), 57–65. <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.01.08>
- Suniati, L., & Muljadi, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. *Jurnal Dhammavicaya*, 5(2), 42–52.
- Sutraningrat, I. A., & Iskandar, J. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalitas guru di SMK 3 PERGURUAN CIKINI. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 16412–16419.
- Swandewi, N. P. P., Ariawan, I. P. W., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan instruksional, literasi digital, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i1.1094>
- The influence of principal transformational leadership, work discipline, and emotional intelligence on teacher work performance at state elementary schools, North Banjarmasin District. (2022). *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 1–13. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-29>
- Utarindasari, D., & Haryadi, R. N. (2022). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at vocational high school Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(2), 72–78.
- Vernando, A. N., Kaharudin, E., & Sugiyanto, D. P. T. (2022). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i1.143>
- Wahidin, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Jakarta Utara. *TADBIR Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 151, 1–18. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1274>
- Walef, S. M., Syahril, S., & Rifma, R. (2023). Iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 157–164. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5665>
- Wanda, M. A. I., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Sematang Borang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 319–336.
- Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2), 180–187. <https://doi.org/10.30605/cjpe.522022.2078>
- Wusqo, U., Wuryandini, E., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 640–647. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.167>
- Yahya, Y., Bestri, R., & Walef, S. M. (2024). Budaya organisasi sekolah upaya meningkatkan prestasi mahasiswa di revolusi industri 4.0. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 122–132. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.8121>

Zulfah, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55-79.
<https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>