



PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU: STUDI KASUS DI SD KECAMATAN PAMULANG GUGUS 12 TANGERANG SELATAN

Ocha Mardhina Luthfie¹, Saiful Anwar², Siti Zubaidah³

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

Email: ochamardhina.edu@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1267>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 October 2025

Final Revised: 21 October 2025

Accepted: 16 November 2025

Published: 28 December 2025

Keywords:

Quality of Work Life

Work Discipline

Transformational Leadership

Teacher Performance

Mediation



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the direct and indirect effects of Quality of Work Life (QWL) and Transformational Leadership on Teacher Performance, with Work Discipline as a mediating variable, in Public Elementary Schools in Pamulang District. Methods: The research employs an explanatory quantitative approach with a survey method. A sample of 144 teachers from 12 accredited A elementary schools was selected through proportional random sampling. Data were collected using validated questionnaires and analyzed using Path Analysis to test the causal relationships between variables. Results: (1) QWL, Work Discipline, and Transformational Leadership have a positive and significant direct effect on Teacher Performance; (2) Work Discipline has the dominant direct influence (0.766); (3) QWL and Transformational Leadership significantly strengthen Work Discipline; (4) Work Discipline acts as an effective partial mediator, where the indirect effects of QWL (0.280) and Transformational Leadership (0.503) on performance through this mediator are greater than their direct effects. Novelty: The biggest impact of Transformational Leadership and QWL on Teacher Performance is transmitted through Work Discipline.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Quality of Work Life (QWL) dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediator, di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamulang. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei. Sampel sebanyak 144 guru dari 12 SD dipilih secara proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Path Analysis untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil: (1) QWL, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap Kinerja Guru; (2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung dominan (0,766); (3) QWL dan Kepemimpinan Transformasional secara signifikan memperkuat Disiplin Kerja; (4) Disiplin Kerja berperan sebagai mediator parsial di mana pengaruh tidak langsung QWL (0,280) dan Kepemimpinan Transformasional (0,503) terhadap kinerja melalui mediator ini lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Kebaruan: Penelitian ini menjelaskan mekanisme mediasi Disiplin Kerja di mana dampak terbesar Kepemimpinan Transformasional dan QWL terhadap Kinerja Guru ditransmisikan melalui penguatan disiplin.

Kata kunci: *Quality of Work Life, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, dan Mediasi*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan komponen fundamental dalam menentukan kualitas pendidikan nasional (Damayanti, Hayati, & Mardiana, 2022). Kinerja guru yang optimal, mencakup kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasi, dan minimnya perilaku kontraproduktif, menjadi prasyarat utama bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan pencapaian tujuan pendidikan (Çalışkan & Köroğlu, 2022; Krijgheld, Tummers, & Scheepers, 2022; Glasser, 1993).

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan peran guru sebagai tenaga profesional yang berhak memperoleh lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan diri (Lemov, 2010). Namun, praktik di lapangan seringkali menunjukkan kesenjangan antara harapan normatif ini dengan realitas yang dihadapi guru. Studi pendahuluan di Kecamatan Pamulang mengungkapkan bahwa 57% guru mengalami kendala dalam kinerja tugas, 53.54% menunjukkan hambatan dalam perilaku kewargaan organisasi, dan 55.83% menunjukkan kecenderungan perilaku kontraproduktif (Jones, Jenkin, & Lord, 2006; Desautels, 2020). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru belum mencapai tingkat optimal, sehingga memerlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong perbaikannya.

Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality of Work Life (QWL) telah lama diakui sebagai salah satu determinan penting bagi kinerja individu di tempat kerja (Pujiyanto & Solikhah, 2022)(Bubb & Earley, 2004). QWL merujuk pada persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial melalui pengalaman kerja (Saimin dkk., 2020). Aspek-aspek seperti partisipasi, kompensasi yang layak, keseimbangan kerja-hidup, dan rasa bangga pada institusi merupakan dimensi dari QWL (Gunawan & Hidayatullah, 2023; Sunaryono, Jalil, & Hanfan, 2022). Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan guru berkorelasi positif dengan peningkatan komitmen dan produktivitas mereka (Brown, 2018). Penelitian oleh Sugiharti, Mas, dan Mas'ud (2024) menemukan bahwa QWL berperan signifikan sebagai mediator yang meningkatkan kepuasan kerja guru. Temuan serupa diungkapkan Farmi, Apridar, dan Bachri (2021) yang menyatakan QWL mampu meningkatkan kinerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Namun, penelitian tentang pengaruh langsung QWL terhadap kinerja guru di tingkat sekolah dasar masih dapat dieksplorasi lebih dalam (Freire, 2018), khususnya dalam konteks lokal Indonesia.

Selain QWL, disiplin kerja merupakan variabel esensial yang membentuk perilaku kerja profesional. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di organisasi (Badaruddin, 2021; Payne, 2006). Dimensi utamanya meliputi ketaatan terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan norma yang berlaku (Nena, Zulaihati, & Sumiati, 2021; Syarifudin & Widodo, 2023; Cummings, 2000; Kahneman, 2011). Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, konsistensi, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Couros, 2015; Maynard & Weinstein, 2019). Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja. Andriyani dkk. (2021) dan Utomo, Rivai, dan Syahrul (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan guru. Dalam konteks spesifik pendidikan dasar, kedisiplinan dalam mengelola waktu, administrasi, dan proses belajar-mengajar menjadi penentu langsung kualitas hasil belajar siswa.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah muncul sebagai faktor penggerak yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif. Kepemimpinan ini berfokus pada kemampuan

pemimpin untuk menginspirasi, menstimulasi intelektual, memberikan perhatian individu, dan menjadi teladan bagi pengikutnya (Khan, Amin, & Saif, 2022; Lamirin, Santoso, & Selwen, 2023). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan guru, membangun kepercayaan, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran (Armiyanti dkk., 2023; Widyacahyani dkk., 2022). Penelitian Ariyanti dan Sawitri (2023) serta Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2024) mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Brower & Balch, 2005; Mulyasa, 2007). Gaya kepemimpinan ini dianggap efektif dalam mengubah nilai-nilai dan motivasi intrinsik guru agar selaras dengan tujuan organisasi yang lebih besar (Danim, 2012).

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa ketiga variabel—QWL, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional—sering diteliti secara parsial atau berpasangan dalam kaitannya dengan kinerja. Penelitian Sugiharti, Mas, dan Mas'ud (2024) mengeksplorasi QWL sebagai mediator, sementara penelitian tentang disiplin kerja banyak difokuskan pada pengaruh langsungnya (Andriyani dkk., 2021; Fauziah, 2023). Di sisi lain, studi mengenai kepemimpinan transformasional cenderung melihatnya sebagai faktor utama peningkatan kinerja guru (Safitri, Yakin, & Ahyar, 2025; Salenussa dkk., 2024). Namun, penelitian yang mengintegrasikan sekaligus ketiga faktor ini dalam satu model untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah dasar masih terbatas. Kesenjangan ini menegaskan perlunya sebuah penelitian yang menguji secara komprehensif bagaimana QWL, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama membentuk dan memprediksi kinerja guru. Studi ini juga akan memberikan konteks spesifik dengan lokus pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang, sehingga dapat memberikan bukti empiris yang relevan untuk pengambilan kebijakan di tingkat lokal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality of Work Life, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang. Secara spesifik, tujuan penelitian adalah: (1) Menguji pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja guru; (2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; (3) Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru; dan (4) Menganalisis pengaruh simultan Quality of Work Life, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei kausal untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh guru yang mengajar di 12 Sekolah Dasar (SD) terakreditasi A di Gugus 12, Kecamatan Pamulang, berjumlah 224 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Ukuran sampel ditetapkan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 144 responden. Penarikan sampel dilakukan secara proporsional dari setiap sekolah berdasarkan jumlah guru, kemudian guru dipilih secara acak di setiap unit sekolah. Data dikumpulkan melalui kuesioner mandiri dengan skala Likert 5 poin, dari 1 (Tidak Pernah) hingga 5 (Selalu). Empat variabel diukur dengan instrumen yang telah teruji. Variabel Kinerja Guru diukur menggunakan 38 butir valid yang mencakup tiga dimensi: Kinerja Tugas, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Perilaku Kontra-Produktif. Variabel *Quality of Work Life* (QWL) diukur dengan 38 butir valid yang meliputi Partisipasi

Karyawan, Kompensasi yang Layak, Keseimbangan Kerja-Hidup, dan Rasa Bangga terhadap Institusi. Variabel Disiplin Kerja diukur melalui 38 butir valid dari dimensi Ketaatan pada Waktu, Aturan Perusahaan, Perilaku Kerja, dan Norma Lainnya. Variabel Kepemimpinan Transformasional diukur dengan 38 butir valid dari dimensi Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual. Semua instrumen telah melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, yang menunjukkan nilai antara 0.921 hingga 0.978, sehingga memenuhi syarat keandalan.

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis dimulai dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dengan metode Lilliefors, uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser, serta uji linearitas. Hipotesis penelitian diuji menggunakan analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru, dengan signifikansi model diukur melalui uji-F. Besaran kontribusi variabel independen secara bersama-sama dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2). Metodologi ini dirancang untuk menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel terkait faktor-faktor penentu kinerja guru di lingkungan sekolah dasar (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada sub bab ini akan disampaikan hasil beserta analisis dari hasil penelitian yang akan dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji pertama yang dilakukan ialah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji korelasi. Hasil uji normalitas galat baku taksiran (residual) untuk semua persamaan regresi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan uji Lilliefors dengan $N=144$ dan tingkat signifikansi 0.05 ($L_{tabel} = 0.0738$), semua nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} . Nilai L_{hitung} untuk galat taksiran Y atas X_1 adalah 0.040, Y atas X_2 adalah 0.053, Y atas X_3 adalah 0.055, X_2 atas X_1 adalah 0.039, dan X_2 atas X_3 adalah 0.051. Karena setiap $L_{hitung} < L_{tabel}$, hipotesis nol diterima. Hal ini membuktikan bahwa distribusi residual untuk semua hubungan variabel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga persyaratan normalitas dalam analisis regresi linear terpenuhi.

Tabel 1. Tabel Uji Normalitas

No	Galat baku taksiran	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Prasyarat uji	Kesimpulan
1.	Variabel Y atas X_1	144	0,040	0,0738	$0,040 < 0,0738$	Berdistribusi normal
2.	Variabel Y atas X_2	144	0,053	0,0738	$0,053 < 0,0738$	Berdistribusi normal
3.	Variabel Y atas X_3	144	0,055	0,0738	$0,055 < 0,0738$	Berdistribusi normal
4.	Variabel X_2 atas X_1	144	0,039	0,0738	$0,039 < 0,0738$	Berdistribusi normal

No	Galat baku taksiran	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Prasyarat uji	Kesimpulan
5.	Variabel X3 atas X1	144	0,051	0,0738	$0,051 < 0,0738$	Berdistribusi normal

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa asumsi homoskedastisitas untuk semua model regresi terpenuhi. Semua nilai signifikansi (Sig.) dari uji Glejser lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual konstan. Model regresi yang diestimasi bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dan valid untuk pengujian hipotesis.

Tabel 2. Tabel Uji Heteroskedastisitas

No	Pengelompokan data	Sig.	Batas nilai	Prasyarat uji	Kesimpulan
1.	Variabel Y atas X1	0,863	0,05	$0,863 > 0,05$	Data variabel Homoskedastis
2.	Variabel Y atas X2	0,928	0,05	$0,928 > 0,05$	Data variabel Homoskedastis
3.	Variabel Y atas X3	0,346	0,05	$0,346 > 0,05$	Data variabel Homoskedastis
4.	Variabel X2 atas X1	0,836	0,05	$0,836 > 0,05$	Data variabel Homoskedastis
5.	Variabel X2 atas X3	0,526	0,05	$0,526 > 0,05$	Data variabel Homoskedastis

Hasil uji linearitas untuk kelima hubungan variabel dalam model penelitian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua hubungan bersifat linear. Berdasarkan analisis varians (*Deviation from Linearity*), setiap nilai F-hitung jauh lebih kecil dari nilai F-tabel kritis 3.91 pada $\alpha = 0.05$. F-hitung untuk hubungan Y atas X_1 adalah 1.008, Y atas X_2 adalah 1.452, Y atas X_3 adalah 0.674, X_2 atas X_1 adalah 0.899, dan X_2 atas X_3 adalah 0.438. Karena semua F-hitung $<$ F-tabel, hipotesis nol diterima. Hal ini membuktikan tidak ada penyimpangan signifikan dari pola linear untuk semua persamaan regresi.

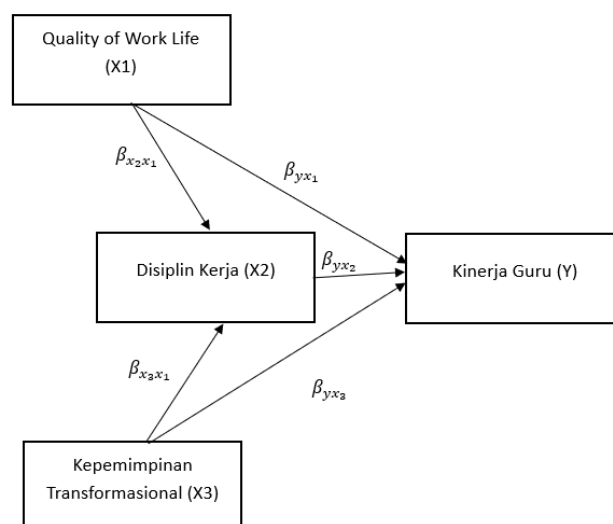
Tabel 3. Tabel Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Persamaan Regresi	F_{hitung}	F_{tabel} 0,05	Kesimpulan
Y atas X1	$Y = 0.5211X_1 + 72.95$	1,008	3.91	Persamaan regresi berpola linear.
Y atas X2	$Y = 0.7989X_2 + 30.777$	1.452	3.91	Persamaan regresi berpola linear.
Y atas X3	$Y = 0.5201X_3 + 73.043$	0,674	3.91	Persamaan regresi berpola linear.
X_2 atas X_1	$X_2 = 0.3978X_1 + 91.331$	0,899	3.91	Persamaan regresi berpola linear.
X_2 atas X_3	$X_2 = 0.706X_3 + 44.573$	0.438	3.91	Persamaan regresi berpola linear.

Tabel 4. Tabel Uji Korelasi

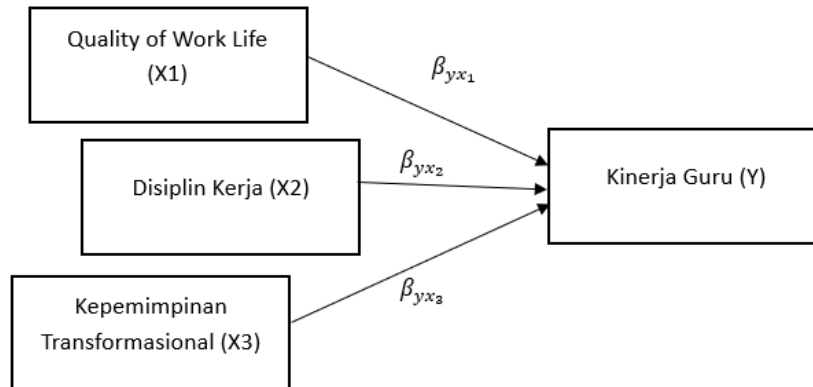
Korelasi	Nilai korelasi	Sig.	Kesimpulan
Y - X1	0,519	0,000	Korelasi antara Y dan X1 sedang dan signifikan
Y - X2	0,847	0,000	Korelasi antara Y dan X2 sangat kuat dan signifikan
Y - X3	0,538	0,000	Korelasi antara Y dan X3 sedang dan signifikan
X2 - X1	0,411	0,000	Korelasi antara X2 dan X1 sedang dan signifikan
X2 - X3	0.697	0,000	Korelasi antara X2 dan X3 kuat dan signifikan
X1 - X3	0,078	0,345	Korelasi antara X1 dan X3 sangat rendah dan tidak signifikan

Berdasarkan uji korelasi pada Tabel 4, semua hubungan antar variabel signifikan ($p < 0.01$) kecuali antara X_1 (QWL) dan X_3 (Kepemimpinan Transformasional). Koefisien korelasi terkuat terdapat antara Kinerja Guru (Y) dan Disiplin Kerja (X_2) ($r = 0.847$), yang dikategorikan sangat kuat. Hubungan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kepemimpinan Transformasional (X_3) juga kuat ($r = 0.697$). Hubungan lainnya, yaitu Y dengan X_1 ($r = 0.519$), Y dengan X_3 ($r = 0.538$), dan X_2 dengan X_1 ($r = 0.411$) berada pada kategori sedang. Matriks ini memenuhi prasyarat untuk analisis jalur. Langkah selanjutnya adalah mengestimasi dan menguji signifikansi koefisien jalur (β) untuk setiap hubungan yang ditetapkan dalam model. Jalur dengan koefisien yang tidak signifikan akan dihilangkan melalui pendekatan model trimming, kemudian perhitungan akan dilakukan ulang untuk menyempurnakan model struktural. Model struktural dirancang seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural

Uji Signifikansi Model Struktural



Gambar 2. Model Sub Struktur 1

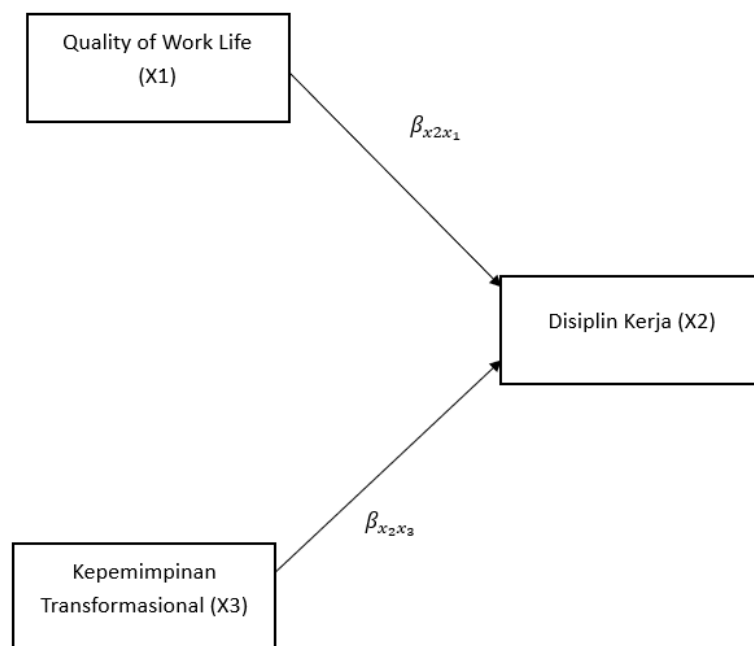
Analisis substruktur pertama menguji pengaruh langsung *Quality of Work Life* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0.202X_1 + 0.766X_2 + 0.220X_3 + 8.163$. Semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan. Koefisien jalur standar (Beta) tertinggi dimiliki oleh Disiplin Kerja ($\beta = 0.779$, $p = 0.000$), diikuti oleh *Quality of Work Life* ($\beta = 0.201$, $p = 0.000$), dan Kepemimpinan Transformasional ($\beta = 0.021$, $p = 0.038$). Nilai t -hitung untuk ketiganya (4.133, 11.520, dan 4.333) lebih besar dari t -tabel (1.977), sehingga semua hipotesis pengaruh langsung diterima. Tidak ada koefisien yang tidak signifikan, sehingga model ini telah layak tanpa perlu *trimming*.

Tabel 5. Tabel Koefisien Sub Struktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.163	8.559		.954	1.977	.342
	X1	.202	.049	.201	4.133		.000
	X2	.766	.067	.779	11.520		.000
	X3	.220	.060	.021	4.333		.038

a. Dependent Variable: Y

Uji signifikansi model secara keseluruhan (ANOVA) menghasilkan F -hitung 142.057 dengan signifikansi 0.000, yang membuktikan bahwa ketiga variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.753 mengindikasikan bahwa 75.3% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi X_1 , X_2 , dan X_3 dalam model ini. Nilai *Adjusted R Square* yang masih tinggi (0.747) menegaskan keandalan model meskipun jumlah prediktornya diperhitungkan.



Gambar 3. Model Sub Struktur 2

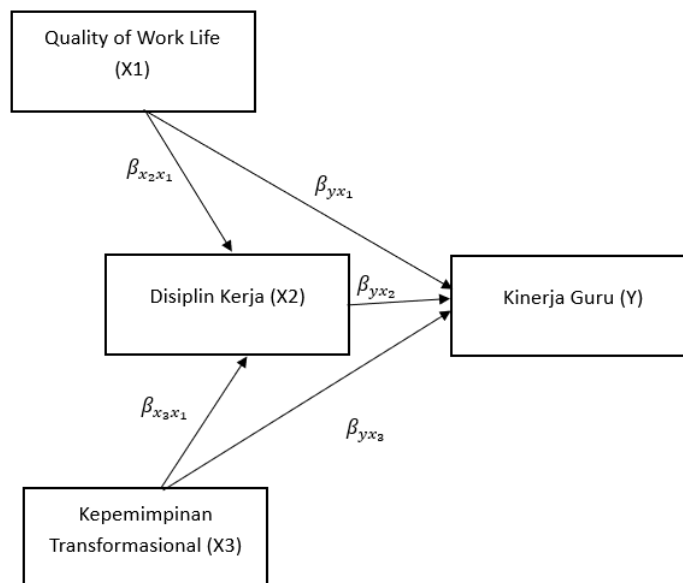
Analisis substruktur kedua menguji pengaruh langsung *Quality of Work Life* (X_1) dan Kepemimpinan Transformatif (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_2). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $X_2 = 0.366X_1 + 0.657X_3 - 3.533$. Kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Koefisien jalur standar (Beta) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh dominan ($\beta = 0.669$, $p = 0.000$), diikuti oleh *Quality of Work Life* ($\beta = 0.359$, $p = 0.000$). Nilai t-hitung untuk kedua variabel (6.830 dan 12.731) lebih besar dari t-tabel (1.977), sehingga hipotesis pengaruh langsung diterima.

Tabel 6. Tabel Koefisien Sub Struktur 2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T tabel	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.533	10.829		-.326	1.977	.745
	X1	.366	.054	.359	6.830		.000
	X3	.657	.052	.669	12.731		.000

a. Dependent Variable: X2T

Model regresi secara keseluruhan signifikan dengan F-hitung 111.849 ($p = 0.000$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.613 menunjukkan bahwa 61.3% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variasi gabungan *Quality of Work Life* dan Kepemimpinan Transformatif. Nilai *Adjusted R Square* (0.608) mengonfirmasi keandalan model ini.



Gambar 4. Model Struktur Penuh

Melalui model pada gambar 4 dapat disusun 7 hipotesis sebagai berikut:

- H1.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- H2.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).
- H3.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).
- H4.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_2).
- H5.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_2).
- H6.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (X_2).
- H7.** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (X_2).

Tabel 7. Tabel Koefisien Beta dan Uji T pengaruh langsung

Variabel	N	β_1	t_{hitung}	$t_{tabel} \alpha = 0,05$	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	144	0,202	4,133	1,977	Sangat signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	144	0,766	11,520	1,977	Sangat signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	144	0,220	4,333	1,977	Sangat signifikan
$X_2 \rightarrow X_1$	144	0,366	6,830	1,977	Sangat signifikan
$X_2 \rightarrow X_3$	144	0,657	12,731	1,977	Sangat signifikan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh model analisis jalur final. Model ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian secara bersama-sama mampu menjelaskan 90.4% variasi data kinerja guru, dengan sisa 9.6% dijelaskan faktor lain.

Analisis jalur pada Tabel 7 dan Tabel 8 mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terkuat terhadap Kinerja Guru dengan koefisien 0.766. *Quality of Work Life* dan Kepemimpinan Transformatif juga berpengaruh langsung signifikan, meskipun lebih kecil, masing-masing 0.202 dan 0.220. Selain itu, *Quality of Work Life* dan Kepemimpinan Transformatif secara signifikan mempengaruhi Disiplin Kerja dengan koefisien 0.366 dan 0.657.

Temuan penting pada penelitian ini adalah peran Disiplin Kerja sebagai mediator penuh yang sangat efektif. Pengaruh tidak langsung *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja adalah 0.280, lebih besar dari pengaruh langsungnya (0.202). Demikian pula, pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformatif melalui Disiplin Kerja mencapai 0.503, jauh melebihi pengaruh langsungnya (0.220). Hal ini membuktikan bahwa mekanisme utama peningkatan kinerja guru dari perbaikan kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformatif justru terjadi melalui penguatan disiplin kerja terlebih dahulu.

Tabel 8. Tabel Koefisien Beta pengaruh tidak langsung

Variabel	N	β X ke mediator	β mediator ke Y	Penghitungan PL	Nilai PL
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	144	0,366	0,766	-	0,280
$X_3 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	144	0,657	0,766	-	0,220

Pembahasan

Bagian ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru. Pembahasan dilakukan dengan membandingkan hasil analisis data empiris penelitian ini dengan teori dan temuan penelitian terdahulu, serta menjelaskan implikasi logis dari hubungan-hubungan yang teridentifikasi. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan interpretasi yang mendalam, mengungkap mekanisme di balik hubungan antar variabel, dan menempatkan kontribusi penelitian ini dalam konteks perkembangan ilmu manajemen pendidikan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan, dengan Disiplin Kerja tidak hanya sebagai prediktor langsung terkuat tetapi juga berperan sebagai mediator kunci. Diskusi berikut akan mengelaborasi signifikansi dari masing-masing hasil penelitian yang telah ditampilkan sebelumnya.

Pengaruh langsung Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama diterima ($4, 133 > t\text{-tabel}$). QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0.202, p < 0.05$). Hasil ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial meningkatkan motivasi dan

komitmen kerja (Efendi & Ahmad, 2024). Guru yang merasa kebutuhannya terpenuhi melalui kompensasi yang adil, keseimbangan hidup, dan partisipasi akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan pengaruh signifikan QWL terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan, seperti yang dilaporkan oleh Suhardi (2023), serta diperkuat oleh hasil kuantitatif robust dari Nurlaili dkk. (2023).

Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua diterima ($11,520 > t\text{-tabel}$). Disiplin kerja merupakan prediktor terkuat dengan pengaruh langsung yang sangat signifikan ($\beta = 0.766, p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab profesional merupakan fondasi operasional yang kritis bagi efektivitas kerja guru. Hasil ini mendukung teori disiplin kerja sebagai bentuk kontrol diri dan komitmen organisasi (Nena dkk., 2021). Penelitian terdahulu oleh Kania Teja Utari & Rasto (2019) dan Rudy dkk. (2015) juga mengonfirmasi peran fundamental disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, meskipun besaran kontribusinya bervariasi tergantung konteks.

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0.220, p < 0.05$), sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan perhatian individual berhasil meningkatkan komitmen dan usaha ekstra guru. Temuan ini mendukung teori Bass dan Avolio (Khan dkk., 2022) bahwa pemimpin transformasional mampu menggerakkan pengikut melampaui kepentingan diri. Konsistensi hasil ini terlihat dari penelitian Randa Krismon dkk. (2020) dan Nasib Rianto Hasan dkk. (2023) di jenjang pendidikan berbeda, yang menunjukkan kontribusi besar kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Pengaruh langsung QWL terhadap Disiplin Kerja

QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0.366, p < 0.05$), maka hipotesis keempat pada penelitian ini diterima ($4,333 > t\text{-tabel}$). Lingkungan kerja yang berkualitas menciptakan kondisi psikologis yang mendorong kepatuhan sukarela. Guru yang merasa sejahtera dan dihargai cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap aturan sekolah. Temuan ini memperkuat penelitian Zada Reyhan Rahman (2018) dan Sitti Saena Putri Julia dkk. (2025) yang menemukan hubungan serupa di sektor publik, menunjukkan bahwa prinsip ini berlaku juga di lingkungan pendidikan.

Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor dominan dalam membentuk disiplin kerja. Gaya kepemimpinan ini membangun disiplin melalui inspirasi dan keteladanan, bukan semata-mata melalui kontrol. Pemimpin yang menjadi *role model* dan memperhatikan kebutuhan individual menumbuhkan loyalitas dan tanggung jawab yang mendorong kepatuhan secara sukarela. Artinya, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin secara transformasional sangat efektif untuk menciptakan budaya disiplin yang berkelanjutan. Pada pengujian hipotesis kelima, hipotesis kelima diterima. Kepemimpinan transformasional merupakan prediktor terkuat bagi disiplin kerja ($\beta = 0.657, p < 0.05, 6,830 > t\text{-tabel}$). Pemimpin yang menjadi teladan dan membangun visi bersama berhasil menanamkan nilai-nilai disiplin sebagai bagian dari komitmen kolektif. Hasil ini didukung konsistensi temuan

dari penelitian Muhammad Rasyid dkk. (2020) dan Jauhar Arifin dkk. (2020) di berbagai setting organisasi.

Pengaruh tidak langsung antara QWL dan Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Disiplin kerja berperan sebagai mediator penuh yang efektif dalam hubungan antara QWL dan kinerja guru. Pengaruh tidak langsung QWL melalui disiplin kerja (0.280) lebih besar daripada pengaruh langsungnya (0.202). Hipotesis keenam diterima ($12,731 > t\text{-tabel}$). Hal ini mengungkap mekanisme penting peningkatan kualitas kehidupan kerja berdampak paling besar pada kinerja ketika terlebih dahulu memperkuat disiplin kerja guru. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik memfasilitasi terbentuknya perilaku teratur dan konsisten, yang kemudian menjadi penggerak utama peningkatan kinerja. Temuan ini menawarkan perspektif yang lebih holistik, bahwa QWL tidak hanya memengaruhi kinerja secara psikologis langsung, tetapi juga melalui penciptaan kondisi kerja yang terstruktur.

Pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga berfungsi sebagai mediator yang sangat kuat dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Pengaruh tidak langsungnya (0.503) jauh lebih besar daripada pengaruh langsung (0.220). Kepemimpinan yang inspiratif dan suportif dampak terbesarnya justru ditransmisikan melalui penguatan disiplin kerja terlebih dahulu. Kepala sekolah yang transformasional berhasil menanamkan nilai-nilai dan komitmen kolektif, yang diwujudkan guru dalam bentuk disiplin kerja yang kokoh. Disiplin inilah yang kemudian menjadi mesin penggerak kinerja yang andal dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa untuk memaksimalkan dampak kepemimpinan terhadap kinerja, fokus harus diberikan pada pembangunan disiplin kerja sebagai *outcome* utama dari kepemimpinan tersebut.

KESIMPULAN

Temuan Mendasar: Penelitian ini menguji pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis membuktikan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja merupakan prediktor paling kuat. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai mediator penuh. Pengaruh tidak langsung QWL dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja, melalui disiplin kerja, lebih besar daripada pengaruh langsungnya. **Implikasi :** Secara teoretis, penelitian ini memperkuat dan mengintegrasikan model yang melihat disiplin kerja bukan hanya sebagai variabel independen, tetapi sebagai mekanisme kunci yang mentransmisikan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Secara praktis, temuan menuntut pendekatan terpadu dalam kebijakan peningkatan kinerja guru. Intervensi harus dirancang untuk secara bersamaan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, menguatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan membangun budaya disiplin yang kolektif dan positif. **Batasan :** Sampel terbatas pada guru SD di satu kecamatan. Pengukuran menggunakan data persepsi diri dari kuesioner. Desain penelitian *cross-sectional* membatasi penarikan kesimpulan kausal secara longitudinal. **Penemuan masa depan:** Penelitian masa depan direkomendasikan untuk menguji generalisasi model ini pada jenjang pendidikan dan wilayah berbeda. Perlu mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja atau stres sebagai mediator atau moderator. Penelitian longitudinal diperlukan untuk mengamati efek jangka panjang. Pendekatan metode campuran dapat digunakan untuk mendalami

mekanisme hubungan yang ditemukan.

REFERENSI

- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189–198. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023, November). Kepemimpinan transformasional di era revolusi industri 4.0 dan dampaknya pada kinerja pegawai pada sektor publik. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus* (Vol. 6). Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). epemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan . *Jurnal Educatio*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Badaruddin, B. (2021). Quality of work life, organizational citizenship behaviour dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 19–34. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i3.2040>
- Brower, R. E., & Balch, B. V. (2005). *Transformational Leadership & Decision Making in Schools*. Corwin Press.
- Brown, B. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. Random House.
- Bubb, S., & Earley, P. (2004). *Managing Teacher Workload: Work-Life Balance and Wellbeing*. Paul Chapman Publishing.
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Couros, G. (2015). *The Innovator's Mindset: Empower Learning, Unleash Talent, and Lead a Culture of Creativity*. Dave Burgess Consulting.
- Cummings, C. M. (2000). *Winning Strategies for Classroom Management*. ASCD.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56–64. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34074>
- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan: Transformasi Menuju Sekolah Efektif*. Alfabeta.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Abrori, I. (2024). Peran quality of work life (QWL) dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja pegawai sebagai mediator. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4133–4142. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i7.9048>
- Desautels, L. (2020). *Connections Over Compliance: Rewiring Our Perceptions of Discipline*. Wyatt-MacKenzie Publishing.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5 (2), 84–93. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>

- Fauziah, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 266–282. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i3.413>
- Freire, P. (2018). *Pedagogy of the Oppressed* (50th Anniversary Edition). Bloomsbury Academic.
- Glasser, W. (1993). *The Quality School Teacher*. Harper Perennial.
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing Effective Teacher Performance*. SAGE Publications.
- Julia, S. S. P., Mandang, J. H., & Kapahang, G. L. (2025). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pemberdayaan dan perlindungan anak Kota Manado. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19609>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2022). Individualized Consideration and Idealized Influence of Transformational Leadership: Mediating Role of Inspirational Motivation and Intellectual Stimulation. *International Journal of Leadership in Education*, 13(5), 1–11. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Krismon, R., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (SMK Negeri 2 Kerinci). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 1–10. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/17141/12897>
- Lemov, D. (2010). *Teach Like a Champion: 49 Techniques that Put Students on the Path to College*. Jossey-Bass.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Maynard, N., & Weinstein, B. (2019). *Hacking School Discipline: 9 Ways to Create a Culture of Empathy and Responsibility Using Restorative Justice*. Times 10 Publications.
- Misbahul Fikri, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Fitrah Islamic World Academy. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 1–12. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/3624>
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nena, M., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi kasus guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>

- Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyono, Y. (2023). Pengaruh dan kontribusi quality of work life terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.3206>
- Payne, R. K. (2006). *Working with Students: Discipline Strategies for the Classroom*. aha! Process, Inc.
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). Pengaruh quality of work life (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Rianto Hasan, N., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS (JAMBURA)*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.21949>
- Rudy, Efendi, & Inrawan, A. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Dynamic English Learning (DEL) Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.41>
- Safitri, N., Yakin, A., & Ahyar, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus 7 Gerung, Lombok Barat. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 45-60. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.2996>
- Saimin, D. H. M., Balwi, M. K. M., Thukiman, K., Rahman, R. H. A., & Rashid, A. H. A. (2020). The relationship between quality work life (QWL) and organizational commitment (OC) among teachers in primary school. *Jurnal Kemanusiaan*, 18(2), 45-56. <https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/article/view/402>
- Salenussa, B., Kempa, S., Lekatompessy, J., & Rumfot, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah penggerak SMA Kecamatan Sirimau, Kota Ambon. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 77-89. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1052>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400-409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Sugiharti, H., Mas, N., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap job satisfaction yang dimediasi quality of work life (studi pada guru SMAN 3 Kota Pasuruan). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(12), 3581-3606. <https://mail.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/8358>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v3i4.2647>
- Sunaryono, Jalil, M., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh quality of work life, person organization fit, dan karakteristik individu terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasional sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3), 195-213. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2628>
- Syarifudin, A., & Widodo, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bais TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(2), 88-102. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i2.1102>

- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 1–10.
<http://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i2.921>
- Widyacahyani, A., Herawati, J., dan Subiyanto, D.E. (2022). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 33–47.
<https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3388>
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Bumijawa, Kabupaten Tegal. *Jurnal Basicedu*, 8(1), 112–125.
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA