

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Kompetensi Profesional Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Korwil Pinang Kota Tangerang

Linda Suherawati^{1*}, Ade Hikmat², Somariah Fitriani³

¹⁻³Universitas Prof. DR. HAMKA, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : suherawatilinda@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 10 Oktober, 2026

Page: 6031-6040

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i10.3942>

Article History:

Received: Agustus 13, 2026

Revised: September 09, 2026

Accepted: Oktober 19, 2026

Abstract: *This study aims to analyse the effects of transformational leadership, professional competence, and work discipline on teacher performance in public primary schools within the Pinang District, Tangerang City. The study employed a quantitative approach using a causal survey method and path analysis. The population comprised 165 teacher leaders across Tangerang City, with a sample of 117 teachers selected through proportionate stratified random sampling. The findings revealed that transformational leadership had a positive and significant effect on teacher performance, with a path coefficient of 0.190 ($p=0.002$), professional competence of 0.401 ($p=0.000$), and work discipline of 0.746 ($p=0.000$). Transformational leadership also significantly influenced work discipline (0.529; $p=0.000$), while professional competence influenced work discipline (0.531; $p=0.000$). Furthermore, transformational leadership significantly influenced professional competence (0.649; $p=0.000$). These findings indicate that work discipline has the strongest direct influence on teacher performance, followed by professional competence and transformational leadership. Therefore, improving teacher performance requires strengthening transformational leadership, developing professional competence, and consistently enforcing work discipline.*

Keywords: *Leadership; Competence; Discipline; Performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Korwil Pinang Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausal dan analisis jalur (path analysis). Populasi penelitian mencakup 165 guru penggerak se-Kota Tangerang, dengan sampel 117 guru yang ditentukan melalui teknik proportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0,190 ($p=0,002$), kompetensi profesional sebesar 0,401 ($p=0,000$), dan disiplin kerja sebesar 0,746 ($p=0,000$). Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,529 ($p=0,000$), sedangkan kompetensi profesional berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,531 ($p=0,000$). Selain itu, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kompetensi profesional sebesar 0,649 ($p=0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru, diikuti kompetensi profesional dan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru memerlukan penguatan kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi profesional, dan penerapan disiplin kerja secara konsisten.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Kompetensi; Disiplin; Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan isu krusial dalam sistem pendidikan global yang secara konsisten menjadi fokus perhatian berbagai negara. Di tingkat internasional, *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) melalui *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) 2018 melaporkan bahwa hanya 58% guru yang merasa program pengembangan profesional berdampak positif terhadap praktik mengajar mereka. Lebih lanjut, laporan World Bank (2020) mengindikasikan bahwa di negara-negara berkembang, kualitas kinerja guru masih menjadi hambatan utama dalam mencapai pembelajaran yang efektif, di mana hanya sekitar 35% waktu pembelajaran yang dapat dimanfaatkan secara produktif di beberapa negara Asia Tenggara. Kondisi ini sejalan dengan situasi di Indonesia, di mana kualitas kinerja guru juga menunjukkan capaian yang belum optimal. Data Uji Kompetensi Guru (UKG) dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2021) mencatat rata-rata skor kompetensi guru Indonesia berada pada angka 50,64 dari skala 100, yang tersebar pada guru PNS bersertifikat sarjana (51,43), guru tetap yayasan (52,82), guru honorer daerah (48,21), dan guru tidak tetap (49,19) (Setiawan, 2021). Fenomena ini tecermin pula pada hasil *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2022 yang menempatkan Indonesia pada peringkat 71 dari 81 negara untuk literasi membaca dan peringkat 69 untuk matematika (OECD, 2023a), di mana pencapaian tingkat rendah tersebut berkaitan erat dengan peran guru sebagai ujung tombak pendidikan.

Secara konseptual, kinerja guru didefinisikan sebagai manifestasi holistik dan multidimensional dari kompetensi profesional yang diwujudkan dalam praktik pembelajaran efektif untuk menghasilkan dampak optimal terhadap perkembangan siswa dan komunitas sekolah. Hattie dan Zierer (2019) mengungkapkan bahwa kualitas guru (*teacher quality*) memiliki *effect size* sebesar 0,48 terhadap prestasi akademik siswa, angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan faktor infrastruktur sekolah (0,15) maupun kebijakan kurikulum (0,23). Dalam jangka panjang, peningkatan satu standar deviasi pada kinerja guru bahkan berpotensi meningkatkan *Gross Domestic Product* (GDP) suatu negara hingga 1,7% (Hanushek & Woessmann, 2021). Pentingnya penguasaan kompetensi dan profesionalisme ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menekankan kinerja sebagai wujud keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas (Gibson, 2021; Mulyasa, 2020; Ruky, 2019; Sulistiyan & Rosidah, 2020), serta selaras dengan isyarat Al-Qur'an (Q.S. Az-Zumar: 39) yang menekankan pentingnya menyerahkan pekerjaan kepada ahli di bidangnya demi tercapainya tujuan secara optimal (Marwati dkk., 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat ditinjau dari dimensi individu, psikologis, dan organisasi sekolah (Gibson, 2021; Sedarmayanti, 2023). Di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan transformasional kepala sekolah (Bass & Riggio, 2022; Liu & Hallinger, 2018), kompetensi profesional guru (Bahtilla & Hui, 2021; Devinta & Santosa, 2022), serta disiplin kerja (Hasibuan, 2021; Reinke & Shure, 2020; Zendrato, 2020) merupakan prediktor-prediktor kunci. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinilai mampu mendorong peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan melalui empat dimensi utama (*The Four I's*), yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* (Bass & Avolio, 2022, 2024; Wahjosumidjo, 2022).

Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah (Devinta & Santosa, 2022; Windiawan dkk., 2024). Masih jarang ditemui studi yang mengintegrasikannya ke dalam satu model kausal simultan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) untuk

mengukur efek langsung maupun tidak langsung, khususnya pada jenjang Sekolah Dasar. Kebutuhan riset ini makin diperkuat oleh temuan empiris di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Korwil Kecamatan Pinang Kota Tangerang, yang menunjukkan masih terbatasnya kolaborasi guru dan kepala sekolah, rendahnya kepemimpinan transformasional dalam memfokuskan pengembangan profesional guru, serta adanya keterbatasan upaya guru bersertifikat pendidik dalam meningkatkan kompetensi dan memanfaatkan teknologi informasi. Untuk mengisi kesenjangan riset (*research gap*) tersebut, artikel ini menguji model konstelasi hubungan kausal antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1), Kompetensi Profesional Guru (X_2), dan Disiplin Kerja Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4).

Kerangka berpikir penelitian ini dibangun atas dasar keterkaitan teoritis antavariabel yang saling memengaruhi secara kausal. Kepemimpinan transformasional (X_1) diyakini mampu mendorong kinerja guru (X_4) dengan cara menginspirasi mereka bekerja melampaui kepentingan pribadi melalui visi yang jelas dan lingkungan kerja yang kondusif (Leithwood & Jantzi, 2006; Liu & Hallinger, 2018). Sementara itu, kompetensi profesional (X_2)—yang mencakup penguasaan materi, metode, dan evaluasi—berkontribusi langsung terhadap kualitas unjuk kerja guru di dalam kelas (Blömeke et al., 2016; Kunandar, 2022). Di sisi lain, disiplin kerja (X_3) berfungsi menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap standar operasional pembelajaran secara konsisten (Razak dkk., 2020). Hubungan antavariabel eksogen dan intervening juga saling memperkuat: teladan kepemimpinan transformasional dapat memicu ketertiban dan disiplin kerja internal guru (Hasibuan, 2017), guru yang kompeten memiliki tanggung jawab moral yang lebih tinggi untuk taat pada aturan (Marzuki dkk., 2025), serta kepemimpinan transformasional itu sendiri berperan aktif dalam menstimulasi intelektual dan memfasilitasi peningkatan kompetensi profesional guru (Lexminander dkk., 2025).

Berdasarkan landasan teoretis dan fenomena empiris tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini diarahkan untuk menguji enam hipotesis pengaruh langsung, yaitu: (1) pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru; (2) pengaruh positif kompetensi profesional terhadap kinerja guru; (3) pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru; (4) pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru; (5) pengaruh positif kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru; serta (6) pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi profesional guru di SDN Korwil Pinang Kota Tangerang. Dengan menganalisis dan menguji secara empiris keenam hubungan kausal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil kajian ini memperkaya khazanah keilmuan administrasi dan manajemen pendidikan terkait model pengintegrasian kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin dalam memprediksi kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dalam memformulasi gaya kepemimpinan yang inspiratif, membantu dinas pendidikan dan pihak sekolah dalam merancang program pelatihan berkelanjutan serta penegakan disiplin, sekaligus menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain dalam lingkup efektivitas organisasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausal yang dirancang untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Teknik analisis utama yang diterapkan adalah analisis jalur (*path analysis*), yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) sebagai variabel eksogen, Disiplin Kerja Guru (X_3) sebagai variabel perantara (*intervening variable*), serta Kinerja Guru (X_4) sebagai variabel endogen utama. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang berada di wilayah Korwil Kecamatan Pinang, Kota Tangerang.

Populasi terjangkau dalam penelitian ini mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Korwil Kecamatan Pinang Kota Tangerang yang telah memenuhi kriteria tertentu, seperti telah

berstatus sebagai guru tetap/PNS dan bersertifikat pendidik. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan formula penentuan ukuran sampel kausal (*path analysis*) yang representative, di mana teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Melalui prosedur pemetaan dan pengacakan tersebut, diperoleh jumlah sampel yang representatif guna menjamin tingkat validitas eksternal serta ketergeneralisasian hasil penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner tertutup yang mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap butir instrumen dikembangkan berdasarkan sintesis teori dan kisi-kisi indikator yang telah ditetapkan, menggunakan skala Likert lima opsi jawaban (dari 'Sangat Tidak Setuju' hingga 'Sangat Setuju'). Sebelum digunakan untuk pengumpulan data lapangan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas butir dilakukan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk memastikan tingkat ketepatan butir pertanyaan, sedangkan uji reliabilitas instrumen diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menguji konsistensi internal instrumen. Butir-butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dirangkai menjadi instrumen final pengumpulan data.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menyajikan gambaran umum data melalui nilai rata-rata (*mean*), median, modus, simpangan baku (*standard deviation*), rentang data, serta distribusi frekuensi dan histogram dari masing-masing variabel. Sebelum pengujian hipotesis kausal melalui analisis jalur dilakukan, terlebih dahulu dipenuhi beberapa uji persyaratan analisis statistik parametric, yang meliputi: (1) uji normalitas galat taksiran regresi menggunakan uji *Lilliefors* atau *Kolmogorov-Smirnov*, (2) uji linearitas dan signifikansi regresi menggunakan analisis varians (ANOVA); serta (3) uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang sangat tinggi antavariabel bebas. Tahap akhir analisis data adalah pengujian hipotesis kausal melalui perhitungan koefisien jalur (*path coefficients*) pada dua struktur model kausal. Struktur pertama menguji pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3 , serta pengaruh X_1 terhadap X_2 . Struktur kedua menguji pengaruh langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4 . Perhitungan koefisien jalur dan koefisien determinasi (R^2) dilakukan menggunakan statistik uji t untuk menilai signifikansi pengaruh secara parsial pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil analisis ini digunakan untuk membuktikan keenam hipotesis penelitian yang diajukan serta menentukan besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung antavariabel dalam model konstelasi kausal tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 117 guru SD Negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Variabel yang dianalisis meliputi kepemimpinan transformasional (X_1), kompetensi profesional guru (X_2), disiplin kerja guru (X_3), dan kinerja guru (X_4). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, serta analisis jalur (*path analysis*).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Minimum	Maksimum
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	117	102,84	103,00	8,79	78	122
Kompetensi Profesional Guru (X_2)	117	102,62	102,00	12,40	67	124
Disiplin Kerja Guru (X_3)	117	116,38	117,00	11,06	85	135
Kinerja Guru (X_4)	117	102,71	102,00	12,34	69	123

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel disiplin kerja guru memiliki nilai rata-rata tertinggi (Mean = 116,38), sedangkan variabel kompetensi profesional guru memiliki penyebaran data terbesar (SD = 12,40). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki tingkat kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kinerja yang baik.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,063
Kompetensi Profesional Guru	0,200
Disiplin Kerja Guru	0,019
Kinerja Guru	0,200

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian secara umum memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 (<0,05) dan nilai Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antarvariabel bersifat linear.

Tabel 3. Ringkasan Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation	Kesimpulan
X1 → X4	0,000	0,781	Linear
X2 → X4	0,000	0,473	Linear
X3 → X4	0,000	0,851	Linear
X1 → X3	0,000	0,788	Linear
X2 → X3	0,000	0,315	Linear
X1 → X2	0,000	0,887	Linear

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,182	5,487
Kompetensi Profesional Guru	0,181	5,515
Disiplin Kerja Guru	0,074	13,444

Berdasarkan hasil pengujian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis jalur sesuai dengan hasil pengujian pada penelitian.

Pengujian Hipotesis

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel penelitian.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	β	t	Sig.	Keputusan
X1 → X4	0,722	11,182	0,000	Diterima

Hipotesis	β	t	Sig.	Keputusan
X2 → X4	0,930	27,039	0,000	Diterima
X3 → X4	0,931	27,247	0,000	Diterima
X1 → X3	0,873	19,216	0,000	Diterima
X2 → X3	0,874	19,281	0,000	Diterima
X1 → X2	0,649	9,146	0,000	Diterima

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima karena nilai signifikansi masing-masing hubungan lebih kecil dari 0,05. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi profesional guru, serta disiplin kerja guru. Selain itu, kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja guru. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Koefisien Jalur Menuju Kinerja Guru

Jalur	Beta	Sig.
X1 → X4	0,190	0,002
X2 → X4	0,401	0,000
X3 → X4	0,746	0,000

Berdasarkan Tabel 6, disiplin kerja guru merupakan variabel yang memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru ($\beta = 0,746$), diikuti oleh kompetensi profesional guru ($\beta = 0,401$), sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung sebesar $\beta = 0,190$.

Selanjutnya, pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Jalur Menuju Disiplin Kerja Guru

Jalur	Beta	Sig.
X1 → X3	0,529	0,000
X2 → X3	0,531	0,000

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional guru sama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Koefisien determinasi menghasilkan nilai $R^2 = 0,930$, yang menunjukkan bahwa sebesar 93,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional guru, dan disiplin kerja guru, sedangkan sisanya 7,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel yang diuji memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional guru, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Korwil Pinang Kota Tangerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,190$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta membangun visi bersama mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Kepemimpinan transformasional tidak hanya

berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mendorong perubahan sikap, motivasi, dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Bass (2018) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan melalui pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Pendapat tersebut diperkuat oleh Yukl (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun komitmen dan keterlibatan anggota organisasi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Windiawan *et al.* (2024), Razak (2020), serta Marliana *et al.* (2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, besarnya koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru relatif lebih kecil dibandingkan variabel disiplin kerja dan kompetensi profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berperan sebagai faktor yang mendorong terbentuknya kompetensi dan kedisiplinan guru, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selanjutnya, kompetensi profesional guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,401$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, memilih strategi pembelajaran, memanfaatkan media, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Mulyasa (2023), kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai substansi keilmuan dan menerapkannya dalam proses pembelajaran secara efektif. Sagala (2021) juga menjelaskan bahwa kompetensi profesional menjadi fondasi utama dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Devinta dan Santosa (2022) serta Marzuki *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan, workshop, komunitas belajar, maupun pengembangan profesional berkelanjutan menjadi strategi yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Variabel disiplin kerja guru memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru ($\beta = 0,746$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan dalam menentukan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, mempersiapkan pembelajaran, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai ketentuan. Reinke dan Shure (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja guru berkontribusi terhadap efektivitas proses pembelajaran karena berkaitan dengan pengelolaan waktu, kesiapan mengajar, dan tanggung jawab profesional. Pendapat tersebut didukung oleh Veithzal dan Mulyadi (2022) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Razak *et al.* (2020), Devinta dan Santosa (2022), serta Marliana *et al.* (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Besarnya koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan dampak paling besar terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan variabel lainnya.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ($\beta = 0,529$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun budaya kerja yang disiplin melalui keteladanan, motivasi, komunikasi, dan pemberdayaan guru. Bass dan Avolio (2022) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi kepada bawahannya sehingga terbentuk perilaku kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asgari (2020) dan Marzuki *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan perilaku disiplin guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi profesional guru juga terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,531$; $p < 0,05$). Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung memiliki

kesadaran yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab profesinya sehingga lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Sagala (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme guru berkaitan erat dengan etika kerja dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas pendidikan. Mulyasa (2023) juga menegaskan bahwa kompetensi profesional tidak hanya mencerminkan kemampuan akademik, tetapi juga tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas secara konsisten. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Devinta dan Santosa (2022) serta Marzuki et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional memiliki kontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Selain itu, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru ($\beta = 0,649$; $p < 0,05$). Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendorong pengembangan kompetensi guru melalui pembinaan, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta penyediaan kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Bass dan Avolio (2022) menyatakan bahwa salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memberikan stimulasi intelektual sehingga anggota organisasi terdorong untuk terus belajar dan berkembang. Pendapat tersebut didukung oleh Wahjosumidjo (2022) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan sebagai motivator dan fasilitator dalam meningkatkan kompetensi guru. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Windiawan et al. (2024), Marzuki et al. (2025), serta Amir et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi profesional guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model hubungan antarvariabel yang dibangun telah teruji secara empiris. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai faktor awal yang mendorong peningkatan kompetensi profesional dan disiplin kerja guru. Selanjutnya, kompetensi profesional dan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja guru, dengan disiplin kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kompetensi profesional guru, dan pembentukan budaya disiplin kerja di lingkungan sekolah. Strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan mutu pembelajaran serta kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri Korwil Pinang Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis jalur, seluruh hipotesis penelitian diterima karena masing-masing hubungan antarvariabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, sekaligus berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional dan disiplin kerja guru. Kompetensi profesional juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan transformasional mendorong berkembangnya kompetensi profesional serta membentuk budaya disiplin yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi, yaitu memperkuat kepemimpinan transformasional kepala sekolah, meningkatkan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan, serta membangun budaya disiplin kerja yang kuat di lingkungan sekolah. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut menjadi elemen strategis dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di SD Negeri Korwil Pinang Kota Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Pinang Kota Tangerang, seluruh kepala sekolah, guru, dan pihak SD Negeri di wilayah Korwil Pinang yang telah memberikan izin, dukungan, serta berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu proses pengumpulan data dan memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi pengembangan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, R. F., Sabri, & Hasan, R. R. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Satu Atap 8 Konawe Selatan. *HOMANIS: Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*. <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/192>
- Ani, S. P., Fitria, H., & Nurlina, N. (2024). The influence of infrastructure and teacher's work motivation on student's learning achievement. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 9(2), 1211–1220. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.16482>
- Asgari, A., Mezginjad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87–98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2022). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2022). *Transformational leadership (3rd ed.)*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781003100744>
- Creswell, J. W. (2024). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Danielson, C. (2022). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD.
- Devinta, S., & Santosa, A. B. (2022). Pengaruh kompetensi profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai moderasi. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 294–303. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.840>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2021). *Education and economic growth*. Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.651>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Lexminander, O., Abdulhajar, S., Kurmalasari, T., Nevrita, & Irawan, D. (2025). Principal's leadership strategy in improving teacher performance at State Senior High School 1 Singkep Lingga Regency, Riau Islands Province. *IJGIE (International Journal of Graduate of Islamic Education)*, 7(1), 166–173. <https://doi.org/10.37567/ijgie.v7i1.4421>
- Marliana, H. Z. U., Harahap, D. F., Khair, I., Marzuki, & Sadly, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah umum. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 248–259. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.667>
- Marzuki, H., Miyono, N., & Rasiman. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap disiplin kerja guru MI Swasta di Kecamatan Gringsing. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/22424>
- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2023). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.

- Nena, M. F., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>
- OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.
- Razak, M., Handayani, D., & Mudiarsa, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 9(2), 192–197. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i2.3176>
- Reinke, W. M., & Shure, M. A. (2020). *The role of discipline in promoting student learning and well-being*. *School Psychology Quarterly*, 35, 4–19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2021). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Alfabeta.
- Usman, M. (2022). *Menjadi guru profesional (Edisi 5)*. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya (Edisi 6)*. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Windiawan, Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Yukl, G. (2024). *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT Indeks.
- Zendrato, J. (2020). Teacher discipline and performance in secondary schools. *International Journal of Educational Management*, 34, 1021–1035.