

**Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi dan Disiplin terhadap  
Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura,  
Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan**

*(The Influence of Transformational Leadership, Motivation, and Discipline on  
Teacher Performance at Muhammadiyah Senior High School Martapura, Banjar  
Regency, South Kalimantan Province)*

**Abdul Kadir<sup>1</sup>, Ali Audah<sup>2</sup>, Hardika Muhammad Fatih<sup>3</sup>,  
Badrian<sup>4</sup>, Pati Matu Jahra<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3</sup>**Pancasetia College of Economics Banjarmasin**

<sup>4,5</sup>**Faculty of Islamic Economics and Business UIN Antasari Banjarmasin**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh guru yang berjumlah 32 orang dijadikan responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, angket, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai F hitung sebesar  $628,218 > F$  tabel 3,63 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial, masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,895. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,993 menunjukkan bahwa 99,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin, kinerja guru, SMA Muhammadiyah Martapura

**Abstract:** This study aims to examine the influence of transformational leadership, motivation, and discipline on teacher performance at SMA Muhammadiyah Martapura, Banjar Regency, South Kalimantan Province. The research employed a quantitative approach using a survey method, with the entire population of 32 teachers selected as respondents through total sampling. Data were collected through literature review, questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that simultaneously, the three independent variables transformational leadership (X1), motivation (X2), and discipline (X3) have a significant effect on teacher performance (Y), with an F-value of  $628.218 > F$ -table value of 3.63 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Partially, each variable also has a significant positive effect, as shown by t-values greater than the t-table and significance values below 0.05. Transformational leadership is found to be the dominant variable influencing teacher performance, with the highest regression coefficient of 0.895. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.993, indicating that 99.3% of the variance in teacher performance can be explained by the three independent variables.

**Keywords:** transformational leadership, motivation, discipline, teacher performance, SMA Muhammadiyah Martapura

Alamat Korespondensi: Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pancasetia Banjarmasin  
e-mail: audahkadir63@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, melalui pemerataan akses, peningkatan mutu, relevansi, serta efisiensi manajemen

pendidikan. Salah satu aspek penting untuk menjamin kualitas pendidikan adalah keberadaan kepemimpinan yang efektif, khususnya gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong seluruh

potensi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional berperan besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru, serta membentuk disiplin dalam pelaksanaan tugas. Ketiga faktor ini kepemimpinan, motivasi, dan disiplin merupakan penentu utama terhadap kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada mutu hasil pembelajaran.

Motivasi kerja guru merupakan pendorong internal yang sangat penting, karena menentukan seberapa besar dedikasi guru dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Ketika motivasi kuat, guru akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Di sisi lain, disiplin menjadi instrumen manajerial penting untuk memastikan guru menaati aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin tidak hanya soal kepatuhan, tetapi juga mencerminkan kesadaran profesional dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Kinerja guru sendiri dapat diukur melalui sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional diharapkan mampu memberikan teladan, mengarahkan, dan memberdayakan guru dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang efektif juga perlu melakukan pendekatan situasional, menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan lembaga yang dipimpinnya.

Kualitas kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan arah perkembangan institusi tersebut. Pemimpin yang mampu mengelola perubahan, mengidentifikasi masalah,

dan mengembangkan strategi perbaikan akan membawa lembaga ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sarana-prasarana atau kurikulum, tetapi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan di sekolah.

Bagi SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, tantangan tersebut tampak nyata. Berdasarkan data, jumlah guru mencapai 32 orang, sebagian besar berpendidikan S1, dengan hanya sebagian kecil yang sudah tersertifikasi. Selain itu, jumlah siswa menunjukkan tren penurunan dalam beberapa periode kepemimpinan. Meskipun kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya seperti pengawasan, pembagian tugas, serta rapat evaluasi, tetap diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif untuk mengoptimalkan kinerja guru dan membangkitkan kembali minat masyarakat terhadap sekolah ini.

Dengan memperhatikan dinamika tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. Pemahaman terhadap hubungan ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan SMA Muhammadiyah Martapura.

### **Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan, membimbing, dan memengaruhi bawahan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengandalkan kekuasaan, tetapi juga visi, keteladanan, dan kemampuan membangun hubungan yang kuat dengan tim. Kepemimpinan ini mendorong perubahan,

mengembangkan potensi individu, serta menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif.

Seorang pemimpin transformasional perlu memiliki kecerdasan, kepercayaan diri, integritas, kemampuan komunikasi, serta inisiatif dan semangat kerja tinggi. Fungsi utamanya meliputi pengarahan, komunikasi efektif, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Siagian (2022) mencakup:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap bawahan
3. Perhatian pada kenyamanan kerja
4. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
5. Kepedulian terhadap kepuasan kerja
6. Pengakuan atas status profesional bawahan

Keenam indikator tersebut mencerminkan kualitas kepemimpinan yang mendukung tercapainya kinerja organisasi yang optimal..

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (internal) maupun lingkungan sekitar (eksternal). Individu yang termotivasi cenderung lebih antusias dan produktif dalam bekerja. Menurut Berelson dan Steiner (dalam Sunyoto, 2021), motivasi adalah usaha sadar untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Casio menekankan bahwa motivasi berasal dari kebutuhan dasar manusia, seperti rasa aman dan kenyamanan. Maslow menyatakan bahwa motivasi berakar pada lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja di antaranya: promosi jabatan, prestasi kerja, tanggung jawab, pengakuan, penghargaan, tantangan dalam pekerjaan, dan keberhasilan kerja. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, semangat kerja akan meningkat.

Menurut Robbins (2009) dalam Almustofa (2021), terdapat empat indikator utama motivasi kerja, yaitu:

1. Penghargaan (recognition and reward),
2. Hubungan sosial (interpersonal relationship),
3. Kebutuhan hidup (physiological and security needs),
4. Keberhasilan dalam bekerja (sense of achievement).

Pemenuhan indikator tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi positif terhadap organisasi

### **Disiplin**

Disiplin merupakan kunci utama dalam mewujudkan kesuksesan, karena mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengendalikan diri, baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Disiplin berasal dari kata Latin discipline yang berarti latihan atau pendidikan, dan mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, norma, serta kemampuan mengendalikan diri. Sinungan (2022) menyebut disiplin sebagai sikap mental untuk senantiasa taat terhadap aturan yang berlaku, baik dalam organisasi maupun masyarakat.

Menurut Arisandy (2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai, yaitu: (1) kesesuaian tugas dengan kemampuan; (2) keteladanan pimpinan; (3) pemberian balas jasa yang adil; (4) perlakuan yang adil; (5) pengawasan langsung; (6) sanksi atas pelanggaran; (7) ketegasan pimpinan; dan (8) hubungan kerja yang baik, baik secara

vertikal maupun horizontal. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2022) meliputi:

1. Ketepatan waktu: hadir dan pulang sesuai jam kerja, serta izin jika tidak hadir.
2. Penggunaan peralatan kantor: menjaga dan menggunakan sarana kantor sesuai keperluan kerja.
3. Tanggung jawab tinggi: menyelesaikan tugas dengan jujur dan profesional.
4. Ketaatan terhadap aturan: berpakaian rapi, bersikap sopan, serta bersedia menerima hukuman jika melanggar aturan.

Dengan memahami dan menerapkan indikator serta faktor-faktor tersebut, disiplin kerja dapat ditumbuhkan dan dijaga secara konsisten dalam lingkungan kerja.

### **Kinerja Gurui**

Kinerja guru merupakan pencapaian kerja yang menunjukkan kualitas tanggung jawab profesional guru dalam mendidik dan membimbing peserta didik. Dalam UU No. 14 Tahun 2005, guru disebut sebagai pendidik profesional yang menjalankan fungsi mendidik, mengajar, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran di tingkat pendidikan dasar dan menengah. Guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina karakter dan kepribadian siswa, baik dalam pendidikan formal, nonformal, bahkan dalam keluarga.

Menurut Majid (2020), kinerja guru mencerminkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan sekolah secara legal dan etis. Sementara Munir (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor seperti tersedianya sumber daya pendidikan, proses belajar mengajar, prestasi sekolah, kompensasi, serta kebebasan berekspresi. Ketidakpuasan akan

berdampak pada semangat kerja, kedisiplinan, dan hasil pembelajaran.

Kinerja guru dipengaruhi oleh: kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial, serta motivasi dan lingkungan kerja.

Indikator kinerja guru menurut Nana Sudjana dkk. (2021:18), mencakup:

1. Menguasai materi pelajaran yang diajarkan,
2. Mengelola program pembelajaran,
3. Mengelola kelas secara efektif,
4. Memahami landasan pendidikan,
5. Mengelola interaksi pembelajaran,
6. Menilai hasil belajar siswa,
7. Mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan,
8. Mengelola administrasi sekolah,
9. Memahami prinsip serta hasil penelitian pendidikan.

Penerapan budaya kerja yang baik akan mendorong guru bertindak lebih kreatif, profesional, dan bertanggung jawab dalam pembelajaran

### **Penelitian Terdahulu**

Setiap penelitian bertujuan menemukan kebaruan dan sudut pandang baru terhadap fenomena yang dikaji. Beberapa penelitian terdahulu relevan sebagai landasan dalam studi ini.

Hendrawati (2015) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap prestasi belajar siswa dengan kontribusi total 18,91%.

Fauzi (2018) menunjukkan pengaruh kompetensi guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah sebesar 5,5%. Santosa (2016) mencatat bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh sebesar 18,3% terhadap prestasi siswa.

Kurniawati (2017) menemukan pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap prestasi belajar siswa SD Muhammadiyah Baturan sebesar 61,39%.

Sementara Marlinah (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMPN di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

Secara umum, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi hasil belajar siswa, walau kontribusinya bervariasi tergantung konteks dan lingkungan pendidikan yang dikaji.

## **.METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survei. Sebagaimana dijelaskan oleh Umar (2020:29), metode survei merupakan bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggali informasi terkait berbagai faktor yang berkaitan dengan gejala-gejala dari permasalahan yang muncul. Adapun lokasi penelitian ini adalah di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan fokus pada disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif. Menurut Margono (2021), penelitian kuantitatif merupakan suatu proses pencarian pengetahuan yang dilakukan melalui pengumpulan data berupa angka-angka, yang selanjutnya digunakan untuk menjelaskan fenomena atau gejala yang diteliti secara objektif.

Populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai keseluruhan unsur atau individu yang menjadi objek kajian, yang memiliki karakteristik

tertentu dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian (Suharsimi, 2021:97). Populasi dapat mencakup individu, kelompok, objek, atau peristiwa yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan jumlah total sebanyak 32 orang pada tahun ajaran 2024/2025. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena menurut Sugiyono (2022:65), apabila jumlah subjek dalam populasi kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel agar hasil penelitian dapat lebih representatif dan menyeluruh. Dengan demikian, seluruh guru yang termasuk dalam populasi penelitian ini juga menjadi responden dalam pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi pustaka untuk memperoleh dasar teoritis, kuisioner untuk mengetahui persepsi responden terkait variabel kompetensi dan kinerja, wawancara untuk menggali informasi tambahan secara langsung dari narasumber, serta dokumentasi terhadap data yang tersedia di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan.

Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	1.802				
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,895	6.379	2,131	0,397	.000
Motivasi (X2)	0,827	5.375	2,131	0,331	.000
Disiplin (X3)	0,862	5.792	2,131	0,397	.000
Konstanta = 1.803		F hitung = 628.218			
Multiple R = 0,996 <sup>a</sup>		F tabel = 3,63			
R square (R <sup>2</sup> ) = 0,993		Sig = 0,000			

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel (2,131) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Secara rinci, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 6,379 dengan signifikansi 0,000, variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,375 dengan signifikansi 0,000, dan variabel Disiplin memiliki t hitung sebesar 5,792 dengan signifikansi 0,000. Ketiga hasil ini membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 628,218 lebih besar dari F tabel sebesar 3,63, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Temuan ini diperkuat dengan nilai koefisien

determinasi (R Square) sebesar 0,993 yang menunjukkan bahwa 99,3% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sementara sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dari ketiga variabel tersebut, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,895 dan nilai t hitung tertinggi pula dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi faktor paling berpengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel lainnya.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh kemampuan individual semata, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, semangat atau dorongan kerja dari dalam diri, serta tingkat kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten.

Dalam konteks SMA Muhammadiyah Martapura, keberadaan guru sebagai elemen kunci dalam proses pendidikan sangat berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang mendukung,

sistem manajemen yang efektif, serta hubungan interpersonal yang sehat di sekolah. Faktor-faktor yang secara teoritis membentuk kinerja guru, seperti kepribadian, kemampuan mengajar, dan dedikasi, ternyata di lapangan saling berinteraksi dengan unsur-unsur eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat transformasional, tingkat motivasi guru terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin membentuk ekosistem kerja yang mendorong guru bekerja lebih optimal, lebih terarah, dan lebih profesional. Dalam penelitian ini, ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 99,3% variasi kinerja guru, menunjukkan kontribusi yang sangat besar dan dominan terhadap peningkatan kualitas kerja guru.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dimulai dari Kepemimpinan Transformasional, hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini berarti bahwa ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memberikan visi yang jelas, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru—maka guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh kepercayaan, yang

memungkinkan guru untuk menjalankan tugasnya dengan lebih nyaman dan tenang. Minimnya konflik, terbangunnya komunikasi dua arah yang sehat, serta adanya penghargaan terhadap kinerja guru akan mendorong terciptanya loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap profesinya. Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Firmawati, 2018; Wihartuti et al., 2017).

Selanjutnya, variabel motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya. Motivasi dalam konteks ini mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi kemauan guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Pemberian motivasi dari pihak sekolah baik melalui insentif finansial, apresiasi terhadap prestasi, peluang pengembangan diri, maupun lingkungan kerja yang kondusif dapat membangun rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lembaga.

Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, semangat untuk terus belajar, dan kesiapan menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran. Guru yang termotivasi cenderung lebih antusias dalam merancang strategi pembelajaran, lebih terbuka terhadap perubahan, dan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yenny (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kinerja guru.

Disiplin sebagai variabel ketiga dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi besar terhadap kualitas pelaksanaan tugas guru, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disiplin dalam konteks ini tidak hanya mencakup kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap standar kerja, etika profesi, serta tanggung jawab moral dalam mendidik siswa. Sekolah yang berhasil menerapkan sistem disiplin yang tegas, adil, dan konsisten akan mendorong guru untuk bekerja secara profesional dan terhindar dari pelanggaran-pelanggaran yang dapat menurunkan kualitas kerja. Di SMA Muhammadiyah Martapura, penerapan disiplin yang baik terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang teratur dan efisien. Adanya aturan yang jelas, sanksi bagi pelanggaran, serta penghargaan bagi yang patuh, memberikan efek jera dan juga motivasi positif bagi guru untuk selalu menjaga performa kerjanya. Hal ini selaras dengan penelitian Hadiati (2018) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru.

Dari ketiga variabel yang diteliti, Kepemimpinan Transformasional muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi tertinggi yang dimiliki oleh variabel ini dalam analisis statistik. Kepemimpinan transformasional memainkan peran strategis karena mampu mengatur arah organisasi, memberikan inspirasi, serta menciptakan struktur yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas guru secara optimal. Dalam praktiknya, kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung

jawab dalam merancang strategi pengembangan sekolah melalui empat fungsi manajerial utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (Pidarta, 2011; Sagala, 2011; Usman, 2008).

Fungsi perencanaan meliputi penetapan visi dan misi yang jelas serta penjabaran tujuan ke dalam program-program kerja yang konkret. Fungsi pengorganisasian berperan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab secara merata dan sesuai dengan kapasitas guru. Fungsi penggerakan mengarah pada upaya kepala sekolah dalam memberikan semangat, inspirasi, dan pengarahan yang tepat kepada seluruh staf pengajar. Sementara fungsi pengawasan membantu kepala sekolah untuk melakukan kontrol terhadap jalannya pelaksanaan program, mengidentifikasi hambatan, dan segera melakukan koreksi bila terjadi penyimpangan.

Secara keseluruhan, keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam mengelola institusi pendidikan akan berdampak langsung terhadap atmosfer kerja yang positif, meningkatnya motivasi kerja guru, serta terbentuknya budaya disiplin yang kuat. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara sinergis terhadap pencapaian tujuan pendidikan di SMA Muhammadiyah Martapura. Oleh karena itu, penguatan pada aspek kepemimpinan, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan kedisiplinan yang konsisten sangat penting dalam strategi peningkatan kualitas pendidikan, khususnya di tingkat sekolah menengah atas.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin, secara simultan berpengaruh



signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 628,218 yang jauh lebih besar dari F tabel 3,63, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Secara parsial, ketiga variabel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar dari t tabel (2,131) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa masing-masing variabel berkontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Di antara ketiga variabel, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh koefisien regresi tertinggi sebesar 0,895. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,993 menunjukkan bahwa 99,3% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### **Saran:**

Pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, disarankan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberikan inspirasi, dukungan individual, dan stimulasi intelektual kepada para guru, karena hal ini terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja mereka.

Peningkatan motivasi guru juga perlu menjadi perhatian, baik melalui pendekatan internal seperti pemberian apresiasi, maupun eksternal seperti peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karier, agar semangat dan dedikasi guru tetap terjaga.

Disiplin kerja guru harus dijaga dan ditingkatkan melalui penerapan

peraturan yang konsisten, pemberian teladan oleh pimpinan, serta pengawasan yang adil dan transparan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain di luar kepemimpinan, motivasi, dan disiplin, yang juga dapat memengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, kompetensi profesional, atau budaya organisasi sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Tabrani Rusyan (2014). Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul Majid. (2013). “Strategi Pembelajaran”, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agung Budi Santoso. (2018). Tutorial & Solusi Data Regresi, P Penerbit Agung Budi Santoso: Jakarta
- Almustofa, Resa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai. Universitas Diponegoro.
- Anik Hendrawati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar.
- Anis Fauzi. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Guru Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah.
- Arief, Sritua. (1993). Metodologi Penelitian Ekonomi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bina Aksara
- Arisandy, Desi. (2004). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” Di Jakarta, Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, Vol. 1, No.2

- Bernandin dan Russell. (2014). Human resource management. (An Experimental Approach International Edition). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dessler, Garry, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fadhil Santosa. (2016) Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri Rengasdengklok Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat.
- Fajar Kurniawati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Etos Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa (Sekolah Menengah Pertama Negeri Tangerang Selatan di Kecamatan Pamulang).
- H.A.R. Tilaar. (2020). Membenahi Pendidikan Nasional. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hadari, Nawawi (2006). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. Hamdani, D.A (2005). Pengembangan Kepemimpinan Transformasional. Bandung: UPI.
- Hamdani i Nawawi (2019). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henni Marlinah (2019) Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SD Muhammadiyah Baturan Tahun Ajaran 2015/2016.
- Hosnawati (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Majid. (2018). Strategi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Manulang, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Margono, (2017), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta : Rineka Cipta
- Martoyo. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Muhibbin Syah. (2017). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, (2018) Menjadi Kepala sekolah Efektif, Yogyakarta AR-Ruzz Media
- Nitisemito. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2018). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robins. S. P. (2017). Perilaku Organisasi. Jilid 1 Edisi 8. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Santoso. (2018). Menguasai statistik dengan SPSS 24.. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sekaran (2019). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta Selatan: Salemba Empat,
- Setiono, B. A., & Pamungkas, A. R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Solo: CV Berkah Wisnu. PDP Journal

- Setiono, B. A., Brahmasari, I. A., & Mujanah, S. (2018). Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance PT Pelindo III (Persero) East Java Province. *Sebelas Maret Business Review*, 3(1), 6–10.
- Setiono, B. A., Sustiyatik, E., & Ridwan, A. (2019). Practices of Injustice and Workplace Deviance: The Case of ASEAN Manufacturing Firm. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 447–455. SINTA+1
- Siagian, S P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Slamet. (2018). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sritua (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Stephen P.Robbins, (2009). *Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga.
- Sudjana, Nana (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, (2017) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sunyoto (2019): . *Manajemen Pembelajaran: Mencipta Guru Kreatif dan Berkompotensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Supomo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Syah Muhibbin. (2017), *Psikologi Belajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Thoha, Miftah. (2017). “Kepemimpinan dalam Manajemen”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, F. (2016). *Strategi Pemasaran*, Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.