

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Guru

Mustotiah ^{1*}, Ahmad Suriansyah ², Karyono Ibnu Ahmad ³

^{1, 2, 3, 4} Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Indonesia

* mustotiahspdgr@gmail.com

Abstract

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat pendidikan merupakan bagian penting dalam pembangunan nasional yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional Dan Displin Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional. Jumlah sampel digunakan sebanyak adalah 90 orang. Analisis data yang digunakan menggunakan path analysis. Berdasarkan hasil yang diperoleh menyatakan bahwa (1) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kecerdasan emosioanl guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dimana nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$ (2) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan displin kerja guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dimana nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$. (3) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$. (4) Terdapat hubungan langsung antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dimana nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$. (5) Terdapat hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dimana nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$. (6) Terdapat hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kecerdasan emosional guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dengan nilai mediasi sebesar 6,532. (7) Terdapat hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui disiplin kerja guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Dengan nilai mediasi sebesar 5,27.

Keywords: *Hubungan; Gaya Kepemimpinan; Transformasional; Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Kecerdasan Emosional; Displin Kerja Guru*

Pendahuluan

Perhatian pemerintah terhadap sektor pendidikan di Indonesia terus berkembang dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat melalui berbagai kebijakan seperti penerapan Kartu Indonesia Pintar (KIP), program Merdeka Belajar, UKBM/AKM, Sekolah Penggerak, Guru Penggerak, dan berbagai inisiatif lainnya. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Tahun Ajaran 2019/2020 sebesar 91,76 persen guru masuk dalam kualifikasi layak mengajar. Persentase tersebut mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun ajaran sebelumnya

<https://doi.org/10.30605/jsqp.8.1.2025.5357>

sebesar 89,33 persen. Jumlah guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik semakin meningkat. Namun, masih ada sejumlah guru yang belum memenuhi kualifikasi untuk mengajar dengan baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan yang rendah, keterampilan mengajar yang kurang memadai, atau kurangnya sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya (Masbukhin et al., 2024).

Guru adalah faktor kunci yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Peran guru sangat vital, sehingga mereka menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas Pendidikan (Fadhilah et al., 2020). Hal ini disebabkan oleh kemampuan guru dalam mempengaruhi berbagai faktor lain yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Guru memegang peranan penting yang sangat dominan dalam dunia pendidikan secara keseluruhan. Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Mereka memainkan peran utama dalam mengajar dan mendidik siswa (Windasari et al., 2022). Komponen guru memegang peranan yang sangat krusial dalam keberhasilan pendidikan yang berkualitas. Hanya dengan adanya guru yang kompeten, profesional, dan memiliki kepribadian yang baik, proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan kualitas yang optimal.

Maju dan mundurnya suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari individu guru yang mengabdikan diri di lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikannya tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran kinerja individu guru sangat diperlukan dalam memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan peningkatan mutu pendidikan mustahil akan dapat dicapai. Kinerja individu guru sangat diperlukan dan menentukan dalam dunia pendidikan (Oupen et al., 2020). Kinerja adalah sejauh mana individu atau kelompok berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan, dan bertanggung jawab atas tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan (Akbar & Imaniyati, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu. Kinerja merupakan hal penting sebab menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau guru (Ambawani et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja guru yang dimaksud mencakup hasil kerja guru yang tercermin dalam merancang program pengajaran, menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pengajaran, menjalin hubungan antar pribadi, dan mengevaluasi hasil belajar. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari dua aspek, yaitu proses dan hasil. Proses dikatakan berhasil apabila guru mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun dalam semangat mengajarnya, serta menunjukkan rasa percaya diri. Seorang guru dinilai berhasil jika pembelajaran yang diberikan mampu mengubah perilaku siswa menuju penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait (Setiawan, 2016). Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Kenyataan dilapangan, masih banyak ditemukan hal-hal yang tidak diharapkan. Hal ini tampak dari beberapa fenomena, di antaranya guru melaksanakan aktivitas belajar mengajar tanpa berpedoman terhadap RPP yang telah dibuat, bahkan cenderung tidak sesuai dengan tuntutan dalam proses belajar mengajar, kurangnya kontribusi guru dalam organisasi profesi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas yang masih dominan dengan berpusat kepada guru (*teacher centered*), hingga menyebabkan situasi pembelajaran dikelas yang menjadi pasif/kaku, kurangnya kemampuan pengembangan diri (Nasution et al., 2025). Kemudian sebagian guru-guru masih berada pada kompetensi rendah terhadap pemahaman mengenai strategi pembelajaran bila dilihat pada proses mengajar dikelas. Selain itu kurangnya kemampuan berkomunikasi dengan orang lain akan mempengaruhi kinerja guru (Efendi et al., 2023).

Masalah terkait kinerja guru tersebut merupakan hal yang perlu segera ditangani. Upaya untuk mengatasi masalah tersebut, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor internal (diri) dan faktor eksternal (situasional) (Suhada, 2021). Faktor internal mencakup segala hal yang ada dalam diri individu dan cenderung sulit untuk diubah. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan luar yang biasanya berada dalam kendali organisasi dan dapat diubah atau diatur sesuai dengan kebijakan pimpinan, karena merupakan bagian dari kewenangannya. Berikut ini adalah beberapa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, iklim kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini mempunyai gambaran yang berbeda-beda pada setiap daerah (Damopolili & Erwinsyah, 2019). Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja guru seperti penelitian yang mengungkapkan, kinerja pegawai (guru) dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, gaya pimpinan dan kepribadian (Faturahman, 2021). Sehingga dari penelitian tersebut dapat kita ketahui bahwa seorang pemimpin atau kepala sekolah mempunyai peran dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan kepala sekolah, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan sekolah (Sukerti & Sudianing, 2023). Kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan mengendalikan agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan harapan semua pihak dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dapat berbeda-beda, tergantung pada tingkat kematangan bawahan. Kematangan ini bukan hanya berkaitan dengan usia atau kestabilan emosional, tetapi juga melibatkan motivasi untuk berprestasi, kesiapan menerima tanggung jawab, serta kemampuan dan pengalaman yang berhubungan dengan tugas yang diemban. Oleh karena itu, tingkat kematangan bawahan dan kondisi tempat kerja sangat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagai pemimpin yang berpengaruh, kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang sejalan dengan guru, yang merupakan kelompok yang akan dipengaruhi perilakunya (Adawiah & Nurachadijat, 2023).

Peran kepemimpinan sangat krusial dalam seluruh upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru, baik di tingkat kelompok maupun di tingkat organisasi. Usaha yang dikerahkan kepala sekolah dalam menertibkan tenaga pendidik akan memberikan dampak positif pada lingkungan dan suasana pembelajaran. Tidaklah menutup adanya kemungkinan adanya tenaga pendidik yang lalai dari tugas mulianya sebagai pengajar, sehingga peran kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional mempunyai ciri utama yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk dapat sebagai pemimpin yang

memberikan pembinaan kepada para guru sangatlah diperlukan guna terarahnya kedisiplinan para guru (Rahawarin & Arikunto, 2015). Melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka lebih dari yang diharapkan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, memotivasi guru dengan arahan atau instruksi, tindakan yang mendorong orang lain untuk bertindak atau merespons serta menciptakan perubahan yang positif, serta kekuatan dinamis yang sangat penting untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Selain itu, juga penting untuk memiliki kemampuan dalam membangun rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi bawahannya dengan memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Al Faruq & Supriyanto, 2020).

Kepemimpinan transformasional mengajak guru agar bertindak benar, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama, sehingga dengan kepemimpinan transformasional para guru akan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil maksimal. Kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik dengan maksud untuk memotivasi dan menggerakkan para guru tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti dan mentaati segala peraturan yang dibuat kepala sekolah demi tujuan Bersama.

Kinerja guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Guru yang memiliki kecerdasan emosional akan menjadi panutan siswa, memiliki kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Harus diketahui bahwa sikap positif maupun negatif seorang guru terhadap pekerjaan akan mempengaruhi pola pikir siswanya sebab guru merupakan panutan atau teladan bagi siswa. Kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) adalah konsep baru dalam bidang psikologi dan pendidikan, yang sebelumnya keberhasilan hidup seseorang lebih sering diukur dengan IQ. Hal ini karena emosi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia, di mana emosi dapat bertindak sebagai pendorong perilaku, meningkatkan motivasi, namun juga bisa mengganggu perilaku yang diinginkan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa keterampilan sosial dan emosional mungkin lebih menentukan keberhasilan hidup dibandingkan dengan kemampuan intelektual. Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mungkin lebih berpengaruh dalam meraih kesuksesan dibandingkan dengan IQ tinggi yang diukur melalui tes standar yang menilai kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal. Oleh karena itu, penting untuk menanamkan kecerdasan emosional pada guru. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan EQ mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral sehingga semakin baik kecerdasan emosional guru, maka semakin tinggi pula motivasi serta disiplin kerja guru untuk mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan yang di cita-citakan.

Variabel yang menjadi faktor kinerja selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya visi dan misi sekolah. Berdasarkan hasil observasi awal dalam perihal kedisiplinan guru. Kedisiplinan guru selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu masih adanya para guru yang meninggalkan sekolah pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, guru yang datang terlambat atau cepat pulang sebelum waktunya

tanpa alasan yang jelas. Disiplin peraturan masih ada guru yang tidak disiplin terhadap peraturan yang dibuat sekolah seperti ada guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran seperti rencana pelaksanaan pembelajaran mulai dari program tahunan, program semester dan lainnya.

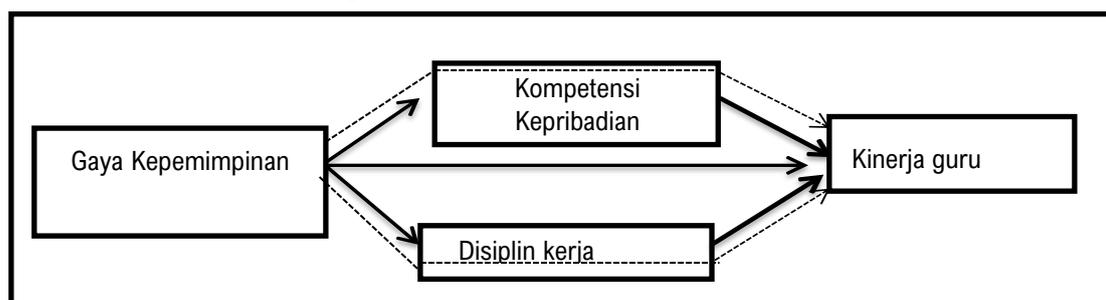
Dampak dari tidak disiplin kerja guru tersebut, maka seorang guru tidak akan mampu menyelesaikan segala apa yang telah direncanakannya dan tidak akan mampu melakukan kinerja yang baik untuk meraih tujuan pembelajaran jika tidak punya disiplin. Disiplinlah yang membuat guru mempunyai kinerja yang baik, karena dengan disiplin yang baik guru akan mengetahui apa saja yang perlu dilakukan dan berfokus pada hal itu. Disiplin merupakan sikap yang wajib dimiliki oleh guru, karena dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan oleh sekolah. Melalui penerapan disiplin di sekolah, diharapkan seluruh komponen sekolah (guru, staf, dan siswa) dapat menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Oleh karena itu, setiap kepala sekolah selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang guru, seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, kinerja guru, motivasi kerja, kematangan bawahan dan juga termasuk gaya kepemimpinan yang ada dalam sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Banyak kedisiplinan sangat erat hubungannya dengan sikap seorang guru dalam menjalankan tugasnya maupun kompetensi kepribadian yang dimiliki. Selain itu disiplin juga akan memberi dampak pada kinerja guru. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru (nama). Berdasarkan ulasan dari uraian di atas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antar empat variabel yakni gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja guru di MTs Negeri di Banjarmasin Selatan.

Metode

Rancangan Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional, penelitian ini bersifat melukiskan hubungan yang terdapat di antara dua variabel atau lebih, atau hubungan-hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini bermaksud mengetahui hubungan yang terdapat antara empat variabel yakni, variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), variabel kecerdasan emosional (Z_1) dan variabel disiplin kerja (Z_2) dan variabel kinerja guru (Y) di MTs N di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Adapun hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), variabel kecerdasan emosional (Z_1) dan variabel disiplin kerja (Z_2) dan variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Bagan Hubungan Antar Variabel Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs Negeri Se-Kecamatan Banjarmasin Selatang yang berjumlah 129 guru baik tersebar ke dalam 3 sekolah. Untuk menetapkan jumlah anggota sampel peneliti menggunakan tabel sampel sebagaimana yang dikembangkan oleh Krejcie dan Morgan. Jumlah populasi adalah berjumlah 129 guru maka sampel yang diambil berdasarkan tabel tersebut berjumlah 90 guru. Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel peneliti diambil secara *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Yamane. Teknik *proportional random sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili,

Tabel 1. Data Jumlah Sampel Tiap MTs N Se-Banjarmasin Selatan

No	Nama Sekolah	Populasi	sampel
1	MTs N 1 Banjarmasin	34	24
2	Mts N 3 Banjarmasin	59	41
3	MTs N 4 Banjarmasin	36	25
Total		129	90

Pemilihan responden di setiap unit sekolah dilakukan secara acak dengan memberikan nomor urut mulai dari 1 hingga jumlah guru yang ada di masing-masing sekolah. Nomor-nomor tersebut dimasukkan ke dalam wadah dan diambil secara acak satu per satu. Setiap nomor yang diambil kemudian dimasukkan kembali, dan pengambilan dilanjutkan hingga jumlah sampel yang diperlukan tercapai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Instrumen yang digunakan dalam rangka mencari data tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kecerdasan emosional disiplin kerja dan kinerja guru. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Penyusunan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan negatif sampai positif yang telah disediakan dalam instrumen dengan skor: Sangat setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, dan Sangat tidak setuju (STS) = 1. Sedangkan untuk variabel kinerja guru, penilaian dilaksanakan dengan mengisi kuesioner kinerja oleh kepala sekolah maupun guru melalui instrumen penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja guru. Sebagai alat pengumpul data, kuesioner dapat mengungkap fakta menurut pengalaman responden dan bersifat kooperatif. Responden menyisihkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan secara tertulis sesuai dengan petunjuk yang diberi peneliti.

1. Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain, yang terdiri dari lima aspek utama: (1) Kesadaran diri, mencakup kesadaran emosi, penilaian diri, dan kepercayaan diri; (2) Pengaturan diri, meliputi kendali diri, sifat dapat dipercaya, adaptabilitas, dan inovasi; (3) Motivasi diri, yang mencerminkan dorongan untuk berperilaku lebih baik dan sikap optimisme; (4) Empati, yang mencakup pemahaman terhadap orang lain, pengembangan individu, orientasi pelayanan, serta pemanfaatan keragaman; dan (5) Keterampilan sosial, yang meliputi manajemen konflik, kepemimpinan, serta kemampuan berkolaborasi dan bekerja sama.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan mendorong guru untuk berkembang melalui lima aspek utama: (1) Idealisme, yaitu keteladanan dalam visi dan nilai; (2) Motivasi inspiratif, berupa dorongan dan semangat bagi guru; (3) Stimulasi intelektual, yang menumbuhkan inovasi dan pemikiran kritis; (4) Pertimbangan individu, mencerminkan kepedulian terhadap kebutuhan guru; serta (5) Karisma, yang membangun kepercayaan dan komitmen dalam mencapai tujuan sekolah.
3. Kinerja guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, yang mencakup lima aspek utama: (1) Kualitas kerja, yaitu perencanaan, penyampaian materi, dan penilaian hasil belajar; (2) Kecepatan/ketepatan kerja, mencakup penerapan inovasi, pemberian materi sesuai karakteristik siswa, dan penyelesaian program sesuai jadwal; (3) Inisiatif kerja, meliputi penggunaan media, metode pembelajaran beragam, serta pengelolaan administrasi sekolah; (4) Kemampuan kerja, mencakup kepemimpinan kelas, pengelolaan pembelajaran, dan analisis hasil evaluasi; serta (5) Komunikasi, yang meliputi penyampaian inovasi, penerapan teknik pengelolaan kelas, dan keterbukaan terhadap masukan.
4. Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan tugas dalam lingkungan kerja. Disiplin ini terdiri dari tiga aspek: (1) Disiplin peraturan, mencakup kepatuhan terhadap aturan, instruksi pimpinan, dan penerimaan sanksi atas pelanggaran; (2) Disiplin waktu, meliputi penggunaan waktu sesuai ketentuan, penyelesaian tugas tepat waktu, serta penyusunan jadwal kerja; dan (3) Disiplin tugas, yang mencerminkan kebiasaan meminta izin saat tidak masuk kerja dan mendahulukan pekerjaan dibandingkan keperluan pribadi.

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data yang sesungguhnya dilaksanakan, terlebih dahulu diadakan uji coba instrumen yang telah disusun kepada 30 orang guru di MTs Negeri Se-Kecamatan Banjarmasin Selatan yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas angket yang digunakan, sehingga kekurangan atau kelemahan pada angket, baik dari segi isi maupun bahasa, dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara atau upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik-karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Analisa data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisa terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat menjawab masalah- masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Selanjutnya, dalam kegiatan analisa data dalam penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respondennya, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan

data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tahapan analisis data pada penelitian ini yaitu deskripsi data, analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

Pengujian Model Regresi

- a. Uji Normalitas: Uji normalitas dilakukan sebelum data dianalisis menggunakan model-model penelitian yang diajukan. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dianggap baik dan cocok untuk mendukung model-model penelitian tersebut adalah data dengan distribusi normal. Uji normalitas yang diterapkan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka data dianggap tidak normal.
- b. Uji Linieritas: Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Uji linieritas dilakukan dengan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Adapun ketentuan untuk menyatakan hubungan linier atau tidak menggunakan kriteria sebagai berikut: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka data linier atau dapat juga dengan membandingkan signifikansi pada hasil output SPSS yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data linier. Sebaliknya, data tidak linier jika nilai signifikansi $< 0,05$. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi.
- c. Uji Homogenitas: Uji homogenitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah variasi populasi dari beberapa kelompok adalah sama atau tidak. Uji ini merupakan salah satu prasyarat dalam analisis *independent sample t-test*. Asumsi dasar dalam analisis varian adalah bahwa varians populasi harus serupa. Sebagai pedoman pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variansi dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

Tahap Pengujian Hipotesis

- a. Uji Partial (Uji T). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh atau seberapa kuat satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.
- b. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 berada di antara nol (0) hingga satu (1). Jika nilai R^2 kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya mampu menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
- c. Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Seperti dikemukakan oleh (Syarifuddin, 2020) tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variable. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menaksir hubungan

kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pada pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Hasil

Penelitian ini didahului dengan ujicoba angket penelitian, yakni menyebarkan angket untuk masing-masing variabel penelitian meliputi; variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), variabel kecerdasan emosional (Z_1) dan variabel disiplin kerja (Z_2) dan variabel kinerja guru (Y) di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Ujicoba angket penelitian dilakukan kepada 20 orang guru-guru MTs Negeri Di Kecamatan Banjarmasin Utara yang berada di luar sampel penelitian. Hasil ujicoba angket penelitian tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya untuk melihat sejauh mana angket yang telah disusun memenuhi sebagai alat ukur yang baik.

Penelitian dilaksanakan pada MTs Negeri Sekecamatan Banjarmasin Selatan yang terdiri dari 3 sekolah. Melihat situasi penyebaran Covid-19 yang masih melanda saat ini dan demi turut melaksanakan prosedur kesehatan (Prokes), maka teknik sebaran angket dilakukan dengan 2 cara yaitu peneliti langsung mendatangi tiap sekolah dan meminta guru piket menyebarkan angket atau kuesioner pada masing- masing guru dan untuk mempermudah penyebaran angket maka kuesioner dibuat dengan aplikasi google form dan disebarkan melalui whatsapp.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban responden di dalam kuesioner yang dibagikan. Berdasarkan 90 responden yang dijadikan dalam sampel penelitian ini, Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Pesentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	30
	Perempuan	63	70
Umur	21 – 30 Tahun	10	11,1
	31 – 40 Tahun	25	27,8
	41 – 50 Tahun	30	33,3
	> 50 Tahun	25	27,8
Pendidikan	S-1	71	78,89
	S-2	19	21,11
Masa Kerja	0 – 5 Tahun	10	11,1
	6 – 10 Tahun	30	33,3
	> 10 Tahun	50	55,6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data tentang jenis kelamin responden penelitian. Responden penelitian terdiri dari laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase 30% dan perempuan berjumlah 63 orang dengan persentase 70%. Karakteristik responden Berdasarkan berumur sekitar antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 11,1%, sebagian lagi

berumur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 27,8%, berumur sekitar antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 33,3%, dan sisanya berumur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 27,8%. Karakteristik responden Berdasarkan tingkat Pendidikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 yaitu sebanyak 71 orang atau 78,89%. Karakteristik responden Berdasarkan masa kerja 0 -5 tahun sebanyak 27 orang atau 18.1%, memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 37 orang atau 24.8% dan memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun sebanyak 85 orang atau sebesar 57.1%.

Hasil Uji Persyaratan

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, keputusan dapat diambil berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel X, Z1, Z2 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01690054
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.084
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.072 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	.066
	Upper Bound	.079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 334431365.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Z1 terhadap Z2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.14439921
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.109
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.060 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	.054
	Upper Bound	.066

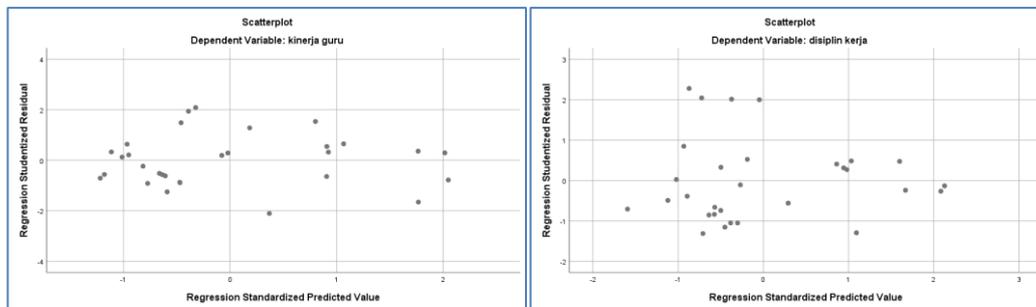
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 3 dan 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel yang digunakan lebih dari 0,05 maka dapat dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Uji Homoskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat varians yang tidak sama antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda dari disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Variabel X, Z1, Z2 terhadap Y & Variabel X, Z1 terhadap Z2

Berdasarkan Gambar 2 hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada dua atau lebih variabel independen yang saling berkorelasi secara linier. Jika hal ini terjadi, maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam model penelitian, dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kecerdasan emosional	1,000	1,000
2	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan disiplin kerja	1,000	1,000
3	Kecerdasan emosional dengan kinerja guru	1,000	1,000
4	Disiplin kerja dengan kinerja guru	1,000	1,000
5	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru	1,000	1,000

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas. Uji Korelasi. Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja guru digunakan analisis korelasi product moment dengan bantuan program SPSS for Windows versi 25.0. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kategori data ordinal.

Tabel 6. Uji Korelasi

Correlations					
		gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah	kecerdasan emosional	disiplin kerja	kinerja guru
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.488**	.529**	.471**

Transformasional Kepala Sekolah	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.488**	1	.722**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.529**	.722**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.471**	.865**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas dengan seperangkat variabel terikat. Hasil uji *path* analysis dikatakan berhubungan secara signifikan apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$. Analisis jalur dilakukan dengan metode regresi berganda melalui program SPSS versi 25 for windows untuk melihat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hubungan Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kecerdasan Emosional Guru

Tabel dibawah ini tampak hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kecerdasan emosional guru.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Hubungan X terhadap Z1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.842	8.136		10.550	.000
	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah	.332	.063	.488	5.241	.000

a. Dependent Variable: kecerdasan emosional

Tabel 7 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Artinya ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kecerdasan emosional guru MTs Negeri Sekecamatan Banjarmasin Selatan. Besarnya pengaruh langsung (p_1) adalah (0,488) (*standardized coefficients beta*).

Tabel 8. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap motivasi kerja (Z) Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488a	.238	.229	12.719

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

b. Dependent Variable: kecerdasan emosional

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kecerdasan emosional (Z1) Guru adalah 0,238 atau sebesar 23,8%.

Hubungan Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru

Tabel dibawah ini tampak hasil analisis atas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap disiplin kerja guru (Z2).

Tabel 9. Hasil analisis regresi hubungan X terhadap Z2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.637	9.192		8.881	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.418	.072	.529	5.845	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Tabel 9 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja signifikan. Ini artinya bahwa ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Besarnya pengaruh langsung (p2) adalah (0,529) (*standardized coefficients beta*).

Tabel 10. Besarnya Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529a	.280	.271	14.370

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja adalah 0,280 atau sebesar 28,0%.

Hubungan Secara Langsung Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru

Tabel dibawah ini tampak hasil analisis atas pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan.

Tabel 11. Hasil analisis regresi hubungan Z1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.067	5.027		3.594	.001
	Kecerdasan Emosional	.631	.039	.865	16.161	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 11 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja Guru memiliki pengaruh signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja Guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Besarnya pengaruh langsung (p3) adalah (0,865) (*standardized coefficients beta*). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 12. Hubungan secara langsung kecerdasan emosional dengan kinerja guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865a	.748	.745	5.338

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 12 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru MTs Negeri Sekecamatan Banjarmasin Selatan adalah 0,748 atau sebesar 74,8%.

Pengaruh hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru

Tabel dibawah ini tampak hasil hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan.

Tabel 13. Hasil analisis regresi hubungan Z2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.442	6.134		5.941	.000
	Disiplin Kerja	.463	.045	.737	10.244	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 13 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja Guru signifikan. Ini artinya bahwa ada pengaruh langsung kinerja kerja Guru terhadap kinerja MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Besarnya pengaruh langsung (p4) adalah (0,737) (*standardized coefficients beta*).

Tabel 14. Besarnya Hubungan Langsung Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737a	.544	.539	7.182

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 14 menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dengan kinerja guru di MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan adalah 0,544 atau sebesar 54,4%.

Pengaruh hubungan secara langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru

Tabel dibawah tampak hasil analisis atas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan

Tabel 15. Hasil analisis regresi hubungan X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.171	6.001		11.526	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.234	.047	.471	5.006	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 15 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja Guru signifikan. Ini artinya bahwa ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Besarnya pengaruh langsung (p_5) adalah (0,471) (*standardized coefficients beta*).

Tabel 16. *Besarnya hubungan secara langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471a	.222	.213	9.382

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah
b. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 16 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan adalah 0,222 atau sebesar 22,2%.

Hubungan Secara Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

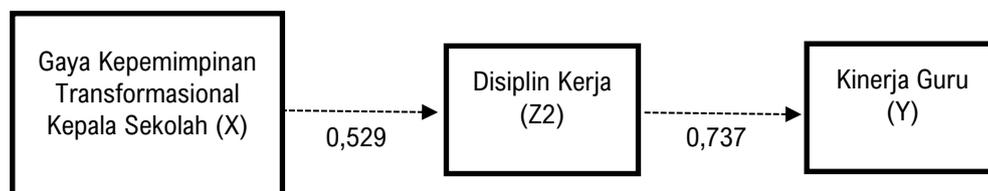
Tabel dibawah ini tampak hasil analisis atas hubungan hubungan secara tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kecerdasan emosional MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan.



Gambar 2. *Hubungan tidak langsung variabel X ke Y melalui Z1*

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui melalui kecerdasan emosional (Z1) adalah sebesar $0,488 \times 0,865 = 0,422$. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui kecerdasan emosional guru (Z1) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai $z=6,352 > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi terhadap kinerja guru.

Hubungan hubungan secara tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru

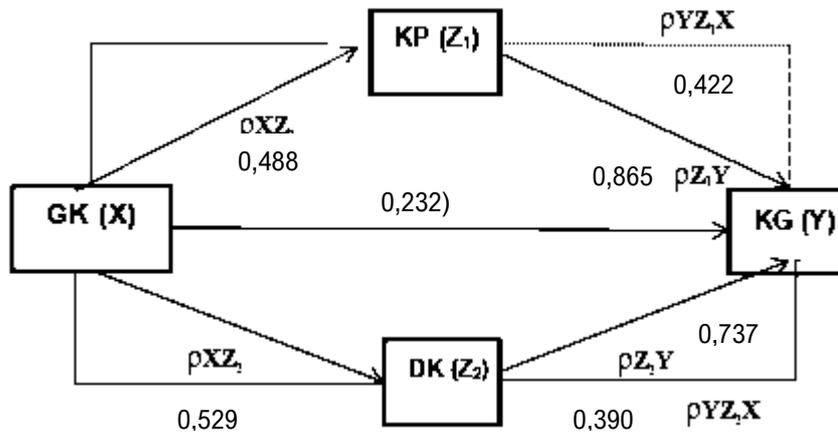


Gambar 3. *Hubungan tidak langsung variabel X ke Y melalui Z2*

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui melalui disiplin kerja Guru adalah sebesar $0,529 \times 0,737 = 0,390$. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui disiplin

kerja guru (Z2) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai $z=5,27 > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X), Kecerdasan Emosional (Z1) dan Disiplin Kerja (Z2) Terhadap kinerja guru (Y)



Gambar 4. Diagram Hasil Analisis

Hasil Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X), kecerdasan emosional (Z1) dan disiplin kerja (Z2) Terhadap kinerja guru (Y) MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Berdasarkan hasil analisis uji statistic yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, menunjukkan semua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Pembahasan

Hubungan Secara Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kecerdasan Emosional Guru

Hubungan antara kedua variabel tersebut diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan Program SPSS 25.00 dan menghasilkan nilai koefisien. Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa nilai *constant* (a1) yang merupakan bilangan konstan, sebesar 85,842. Nilai tersebut menunjukkan (searah) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kecerdasan emosional. Hal ini artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kecerdasan emosional akan mengalami peningkatan sebesar 85,842, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Tabel 3 diatas bahwa nilai pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kecerdasan emosional signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kecerdasan emosional guru MTs Negeri di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan kecerdasan emosional memiliki korelasi yang kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kecerdasan emosional adalah 23,8%.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat

terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka (Monoyasa et al., 2017). Kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik dengan maksud untuk memotivasi dan menggerakkan para guru tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti dan mentaati segala peraturan yang dibuat kepala sekolah demi tujuan Bersama. Sebagai pemimpin di sekolah, Kepala Sekolah harus dapat mengintegrasikan kemampuan kepemimpinannya secara terus-menerus. Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai pendekatan yang digunakan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota tim dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a_1) sebesar 81,637, yang menunjukkan hubungan searah antara variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan disiplin kerja. Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah meningkat sebesar 1%, maka variabel disiplin kerja akan meningkat sebesar 81,637, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Tabel 6 juga menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, yang mana $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja bersifat signifikan, ini berarti ada pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru di MTs Negeri Kecamatan Banjarmasin Selatan. Selain itu, Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan disiplin kerja, dengan pengaruh sebesar 28%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan disiplin kerja guru MAN di Jakarta Selatan (Rasidin et al., 2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa F hitung (13,379) lebih besar dari F tabel (6,93) pada $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan.

Disiplin diperlukan untuk membentuk pribadi dan karakter pendidik yang baik. Melalui kedisiplinan dikenalkan pada sesuatu yang layak atau tidak layak dalam berperilaku dan mengenal hak dan kewajiban sebagai seorang guru atau pendidik. Guru harus menjadi panutan terutama bagi peserta didik baik dari segi disiplin waktu, disiplin kehadiran, disiplin melaksanakan pembelajaran di kelas dengan segala kelengkapan mengajarnya, disiplin dalam kehidupan bermasyarakat, itu semua yang harus dilakukan seorang guru, dan ini merupakan bagian dari seorang guru yang ideal. Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan peningkatan efektivitas kerja melalui tingginya pencapaian kinerja, kualitas pekerjaan, serta mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran. Atau dengan kata lain, seiring meningkatnya komitmen guru, akan meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Komitmen tersebut mempengaruhi disiplin kerja guru untuk selalu mentaati segala peraturan yang dibuat sekolah, mempunyai dorongan untuk mempercepat penyelesaian setiap tugas yang diberikan juga disiplin untuk menjaga nama baik sekolah dan nama baik seorang guru.

Hubungan Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hubungan antara kedua variabel tersebut diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana, yang dilakukan melalui Program SPSS 25.00 untuk menghasilkan nilai koefisien. Berdasarkan Tabel 12 di atas, terlihat bahwa nilai konstanta (a_1) sebesar 69.171. Nilai ini

menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan kinerja guru. Artinya, apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah meningkat sebesar 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 69.171, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Tabel 12 juga menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan. Ini mengartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di MTs Negeri Kecamatan Banjarmasin Selatan. Selain itu, Tabel 12 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan kinerja guru, dengan pengaruh sebesar 22,20%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil statistik inferensial yang menyatakan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari perhitungan (t_{hitung}) = 2,13 lebih besar daripada nilai (t) yang terdapat dalam tabel distribusi 61 (t_{tabel}) = 2,06, yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangpone, Kabupaten Bone (Zubair et al., 2017).

Kinerja guru bisa diartikan sebagai suatu gambaran yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan kegiatan pembelajaran. Mampu mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik merupakan ciri – ciri guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang mampu menguasai materi pelajaran dengan baik saat mengajar, menguasai metode pengajaran yang efektif, memiliki inisiatif, berpikir positif untuk perbaikan, mampu mewujudkan kreativitas, mencapai prestasi, serta memiliki disiplin dalam hal kedatangan dan kepulangan tepat waktu. Selain itu, kualitas kerja juga terlihat dari kepuasan siswa, pemahaman siswa terhadap materi, serta kemampuan dalam menyampaikan materi dan mengelola kelas dengan baik (Zhafari et al., 2020). Peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin atau kepala sekolah membimbing dan mendukung guru di sekolah agar terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru akan meningkat dan berkembang apabila guru merasakan atau mendapatkan kepuasan batin terhadap pekerjaan yang diherima dan dihasilkan oleh dirinya sendiri maka guru tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Hubungan Langsung Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Pengujian hubungan antara kedua variabel ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan Program SPSS 25.00, yang menghasilkan nilai koefisien. Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa nilai konstanta (a_1) sebesar 36,442. Nilai ini menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru. Artinya, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 36,442, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Pada Tabel 4.27, nilai signifikansi (sig.) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bersifat signifikan. Ini berarti ada pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Kecamatan Banjarmasin Selatan. Tabel 10 juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja guru, dengan pengaruh sebesar 54,4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru memiliki hubungan sebesar 52,89% dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis (Muspawi, 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Bandar Lampung, dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,624 (62,4%), yang menunjukkan bahwa 62,4% kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (Akbar & Imaniyati, 2019).

Guru sebagai pendidik perlu memiliki disiplin karena mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang harus dipenuhi, terutama mengingat mereka berinteraksi langsung dengan siswa. Tanpa disiplin, siswa bisa saja berkeliaran di luar kelas dan mengganggu kelas lain yang sedang belajar. Pengajaran membutuhkan keteraturan, yang harus dipatuhi oleh guru. Disiplin berasal dari dalam diri guru, sebagai dorongan untuk mentaati peraturan sekolah dan selalu berdisiplin dalam setiap kegiatan. Disiplin berarti menghargai waktu dan memanfaatkan waktu secara efektif tanpa membuang-buangnya.

Hubungan Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional Guru

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui kecerdasan emosional (Z1) adalah sebesar $0,488 \times 0,865 = 0,422$. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui kecerdasan emosional guru (Z1) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Hasil perhitungan uji Sobel di atas menunjukkan nilai $z=6,352 > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi terhadap kinerja guru.

Hubungan Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui disiplin kerja Guru adalah sebesar $0,529 \times 0,737 = 0,390$. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui disiplin kerja guru (Z2) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Berdasarkan hasil perhitungan Sobel di atas menunjukkan nilai $z=5,27 > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kecerdasan emosional guru dengan nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$, (2) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan disiplin kerja guru dengan nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$, (3) Terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$, (4) Terdapat hubungan langsung antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$, (5) Terdapat hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi menunjukkan (sig.) $0,000 > 0,05$, (6) Terdapat hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kecerdasan emosional guru dengan nilai mediasi sebesar 6,532, dan (7) Terdapat hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui disiplin kerja guru dengan nilai mediasi sebesar 5,27.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri di satu kecamatan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk konteks yang lebih luas. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan melalui kuesioner tertutup dapat membatasi eksplorasi mendalam terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru. Ketiga, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan nasional atau kondisi sosial-ekonomi yang mungkin turut memengaruhi hasil penelitian. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk menggali wawasan lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja guru. Faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan, dukungan orang tua, dan kondisi sosial-ekonomi juga perlu diperhitungkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Terakhir, pengembangan intervensi berbasis pelatihan kecerdasan emosional dan penguatan kepemimpinan transformasional dapat diuji untuk melihat dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru secara praktis.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adawiah, E. R., & Nurachadijat, K. (2023). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Sagaranten. *SOKO GURU: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 15-34. <https://doi.org/10.55606/sokoguru.v3i2.2109>
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176.
- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 68-76. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810-4823. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1578>
- Damopolii, R., & Erwinsyah, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 86-105. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i2.1111>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32. <http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206-224. <http://dx.doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>

- Faturohman, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Kabupaten Serang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 111-118. <https://dx.doi.org/10.30870/jpppaud.v8i2.13031>
- Masbukhin, F. A. A., Abidin, A. A., Raharjo, S. H., & Ningrum, S. U. D. (2024). Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(3), 204-219. <https://doi.org/10.69896/modeling.v11i3.2558>
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., & Prihatini, D. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Motivasi dan Inovasi Guru sebagai Variabel Intervening Di Kota Administratif Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 13(2), 315-335. <https://doi.org/10.31967/relasi.v13i2.120>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasution, F. M., Purba, S., Rahman, A., & Pangaribuan, W. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 8(1), 683-693. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.41542>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Rahardian, Z. R., & Indrawati, E. S. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Smp Negeri 6 Dan 8 Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 345-351. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20247>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh komunikasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173-188. <http://dx.doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Rasidin, R., Disman, D., & Rahmat, P. S. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 41-48. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i01.4512>
- Setiawan, A. (2016). Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5581>
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67-89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. *Locus*, 15(1), 106-120. <https://doi.org/10.37637/locus.v15i1.1241>

- Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99-110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>
- Zhafari, M. R., Fauzan, H., & Nofrianto, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan*, 7(1), 1-25. <https://doi.org/10.51311/nuris.v7i1.150>
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(4). <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i4.3291>