
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT AL-HADI SUKOHARJO

Inggrid Nur Khasanah¹, Abu Bakar Akbar²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email: inggridkhasanah@gmail.com¹, massaboe66@gmail.com²

Abstrak

Dapat dijelaskan bahwa penelitian ini bertempat di SDIT Al-Hadi Sukoharjo, sebuah lembaga pendidikan dasar Islam berakreditasi A yang menerapkan sistem Full Day School. Tujuan utama studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Dapat dijelaskan bahwa penelitian ini adalah tipe studi survei yang menggunakan informasi kualitatif dan kuantitatif baik primer maupun sekunder. Populasi yang diteliti terdiri dari semua guru di SDIT Al-Hadi Sukoharjo yang berjumlah 40 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel dengan metode pengambilan sampel jenuh. Data dihimpun melalui observasi, kuesioner, serta kajian pustaka. Setelah itu, data dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif, regresi linier ganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,187 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (adjusted R²) tercatat sebesar 0,555, yang berarti variabel bebas (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,5% terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Guru.

Abstract

It can be explained that the study took place at SDT Al-Had Sukoharjo, an A-accredited Islamic elementary school that implements the Full Day School system. The main objective of the study was to analyze the significant influence of transformational leadership style, work environment, and work environment on teacher performance at the school. It can be explained that the study was a survey study type that used qualitative and quantitative information, both primary and secondary. The population consisted of all 40 teachers at SDT Al-Had Sukoharjo, all of whom were sampled using the saturated sampling method. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. After that, the data were analyzed using descriptive analysis methods, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficients of determination. The analysis results indicate that transformational leadership style and the

work environment significantly influence teacher performance. Conversely, work environment does not significantly influence teacher performance. The F-test yielded an F-count of 17.187, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (adjusted R²) was recorded at 0.555, indicating that the independent variables (transformational leadership, work environment, and work environment) contributed 55.5% to the dependent variable (teacher performance).

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Environment, Work Environment, And Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa guru sebagai sosok penting yang memiliki peran dalam kesuksesan proses belajar mengajar juga menjadi faktor utama yang harus dipertimbangkan mengingat kinerja guru akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Faktanya, guru bertindak sebagai motivasi, fasilitator, pengarah bagi peserta didik ketika belajar dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah direncanakan. Oleh karena itu, peningkatan akan kinerja guru juga sepatutnya menjadi perhatian bagi pihak sekolah atau pimpinan institusi pendidikan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan sendiri adalah “upaya yang direncanakan secara sadar untuk menciptakan proses belajar bagi peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal” (Hasbullah, 2019). Dalam proses pembelajaran di sekolah dasar, guru memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sehingga kinerja guru merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik mampu menciptakan proses pembelajaran yang kreatif, efektif, serta menyenangkan bagi siswa.

Penelitian ini menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab kinerja guru yang perlu ditinjau adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Di dalam organisasi kepemimpinan berfungsi untuk mengkoordinir, mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota organisasi agar lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan organisasi tidak

terlepas dari kemampuan pimpinan organisasi dalam mengelola sumber daya, memutuskan, dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa sebagai pemimpin, gaya kepemimpinan ditentukan oleh karakter, kebutuhan organisasi, dan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang umum meliputi otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional, dengan yang terakhir banyak diterapkan di pendidikan. Gaya transformasional efektif dalam mendorong perubahan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan inovasi, serta memotivasi bawahan untuk mencapai target melalui inspirasi dan keyakinan akan pentingnya tugas mereka (Safitri et al., 2025).

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja juga faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab. Guru yang disiplin tinggi akan menjalankan tugasnya dengan baik, termasuk datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Menurut Azahra et al. (2023), disiplin kerja mencerminkan sikap profesional dalam menjalankan kewajiban.

Secara konseptual, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi guru. Ini mencakup kondisi fisik seperti kebersihan dan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari pihak sekolah. Menurut Estiana et al. (2023), lingkungan kerja yang terkondisi dapat meningkatkan kenyamanan dan

memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Secara umum dapat dipahami bahwa jenis penelitian ini adalah survei yang dilakukan terhadap para pengajar di SDIT Al-Hadi untuk mengidentifikasi dampak dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDIT Al-Hadi Sukoharjo.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, jenis data dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Jenis data dan Sumber data

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, data dalam penelitian ini mencakup data kualitatif dan kuantitatif,

dengan fokus pada data kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh guru sebagai responden dan jawaban mereka terhadap kuesioner tentang gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja guru yang diukur dan ditabulasi menggunakan skala Likert. Sumber data dalam penelitian terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh langsung dari guru SDIT Al-Hadi melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Secara umum dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini, populasi mencakup semua guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo dengan total sebanyak 40 guru.

2. Sampel

Secara konseptual, jumlah populasi yang dianalisis kurang dari 100, maka seharusnya keseluruhan populasi diambil sebagai sampel dalam penelitian tersebut (penelitian populasi). Karena jumlah guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo 40 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Pada dasarnya, metode pengumpulan informasi dengan memantau secara langsung para pengajar di SDIT Al-Hadi untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Kuesioner

Secara umum dapat dipahami bahwa kuesioner merupakan alat pengumpulan data berupa pernyataan yang disebarkan kepada responden secara langsung agar hasil

pengisiannya lebih jelas dan akurat. Bentuk kuesioner yang digunakan bersifat positif dengan skala Likert 1-5.

3. Studi Pustaka

Penelitian ini menjelaskan bahwa menurut Sugiyono (2023:295), studi pustaka merupakan tinjauan dari berbagai sumber teori, hasil penelitian terdahulu, maupun dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian digunakan untuk memperkuat landasan teori, dan kerangka berpikir.

Metode Analisis Data

Dapat dijelaskan bahwa uji Validitas Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian karena semua item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, uji Reliability Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian konsisten. Hasilnya menunjukkan bahwa alat penelitian dianggap reliabel karena setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Secara konseptual, uji Hipotesis Klasik Normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas adalah contoh uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas atau heteroskedastisitas karena data berdistribusi normal, dengan nilai toleransi lebih dari 0,10, VIF kurang dari 10, dan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Dapat dijelaskan bahwa teori Regresi Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

variabel kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Secara konseptual, hasil uji simultan F menunjukkan bahwa semua variabel independen berdampak besar secara bersamaan pada kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, koefisien Penentuan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,555 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian bertanggung jawab atas 55,5% dari kinerja guru. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi bagian yang tersisa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Pada dasarnya, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan bahwa pemimpin transformasional mampu menjadi panutan, memberi semangat dan visi yang jelas, mendorong bawahan berpikir kreatif, serta memperhatikan kebutuhan individu (Lopes, 2023). Ketika kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional, guru merasa dihargai, diarahkan, dan didukung dengan jelas sehingga motivasi meningkat. kondisi ini

secara langsung meningkatkan kinerja mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Slamet Riyadi (2025) dan Ayca Kaya (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara konseptual, implikasi pada penelitian agar variabel gaya kepemimpinan transformasional semakin meningkatkan kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo, pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan aspek motivasi inspiratif, khususnya melalui komunikasi visi yang lebih intens, pemberian dorongan moral secara berkelanjutan, serta penghargaan atas kinerja guru. Motivasi yang diberikan secara konsisten akan membantu menjaga semangat kerja dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Di sisi lain, SDIT Al-Hadi Sukoharjo perlu mempertahankan keteladanan kepala sekolah sebagai panutan, karena aspek ini telah dinilai baik oleh guru dan menjadi kekuatan utama dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Keteladanan yang kuat dapat memperkuat kepercayaan guru, menciptakan iklim kerja yang positif, serta mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara umum dapat dipahami bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,662 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo” tidak terbukti kebenarannya.

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja menggambarkan sikap patuh terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan etika kerja yang baik Hasibuan (2017). Realita yang terjadi di

dalam penelitian ini, disiplin kerja guru kurang mencerminkan kesediaan dan kerelaan untuk patuh serta taat terhadap peraturan sekolah, mencakup kehadiran, ketaatan, tanggung jawab, kewaspadaan, dan etika kerja. Guru masih kurang sikap disiplin terkait kehadiran yang stabil, mengelola kelas dengan baik, menyelesaikan administrasi tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai standar sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hariyasti (2025); Alvian dan Dewi (2023); Asyraf dan Widodo (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa implikasi pada penelitian agar variabel disiplin kerja semakin meningkatkan kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo perlu mempertahankan tingkat tanggung jawab guru yang telah dinilai sangat baik. Tanggung jawab yang tinggi merupakan pondasi utama disiplin kerja dan berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang profesional, tertib, serta mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Dalam kajian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara umum dapat dipahami bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana aman, nyaman, serta mendukung kinerja pegawai Ulfa (2021). Ketika guru bekerja di lingkungan mendukung, seperti ruang kelas yang layak, fasilitas mengajar memadai, suasana kerja harmonis, serta hubungan sosial yang positif,

maka kenyamanan dan motivasi kerja meningkat. Kondisi ini membuat guru lebih fokus, produktif, dan optimal dalam melaksanakan pembelajaran sehingga kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Wicahyani & Handayani, 2024) dan (Sulistiani & Dewi, 2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa implikasi pada penelitian agar variabel lingkungan kerja semakin berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo, pihak sekolah disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat kerja sama antar guru, misalnya melalui kegiatan kolaboratif, diskusi kelompok kerja guru, serta program kebersamaan yang mendorong solidaritas dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, sekolah juga perlu meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antara kepala sekolah dan seluruh tenaga pendidik, baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Komunikasi yang terbuka dan efektif akan membantu mengurangi potensi miskomunikasi, meningkatkan rasa saling percaya, serta menciptakan lingkungan kerja yang semakin nyaman dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara umum dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.

Pada dasarnya, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.

Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al-Hadi Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Akbar, A. B., & Ricadonna, N. A. (2024). *Esensi Studi Perilaku Organisasi*. Indonesia Imaji.
- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama. Yogyakarta.
- Alvian, S dan Dewi, D.A.L. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP N 2 Kragan". *Journal of Social and Economics Research*. Vol. 5, No. 2, Hal. 819-828.
- Al Asyraf, A. D dan Widodo, A. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru". *Journal of Social and Economics Research*. Vol. 5, No. 2, Hal. 1253-1261.
- Asruti, W. P. (2017). "Peranan Guru Pendidikan Kewarganegaraan dalam Pengembangan Karakter Disiplin Peserta Didik Melalui Pendekatan Keteladanan di SMP N 27 Tempel". *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum*.
- Atika Rahmawati. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Guru SD Negeri". 12-42.
- Azahra, A. D., Putri, D. N., & Asbari, M. (2023). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review". *Journal of Information*

- Systems and Management*, 2.(1), 34–42.
<https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/393>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 167–186.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *12*, 339–358.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media. Bogor.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariyasasti, Yayuk. (2025). "The Effect of Work Environment , Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District". *4*(1), 2–7.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2023. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang". *SEIKO : Journal of Management & Business*6(2), 329–343.
- Hasbullah. (2019). "Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan". Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kerja, P. L., Dan, G., & Kerja, S. (2025). "Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado Influence Of Work Environment , Gender , And Job Stress On Employee Job Satisfaction At The Department Of Transportation Of Manado City". *Jurnal EMBA*. 13(1), 896–907.
- Lopes, S. (2023). "The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance". *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 417–426.
<https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186>
- Lubis, S. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan". *6*(1), 17–25.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miharja, T. S., Didiek, V., & Aryanto, W. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja , Dan. *4*(2), 406–414.
- Mundung, M. S., Trang, I and Lumintang, G. (2022). "Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 3.
- Nurdin, Ismail, dan Sri Hartati. 2023. *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*.
- Nurfadilah, Ita dan Umi Fariah. (2021). "

- Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah (MTsN 2 Bondowoso)". *Journal of Islamic Educational Management*. Vol. 3, No. 1, Hal. 105-128.
- Purnaya, I G. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Riyadi, S. (2025). "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". 4(1), 1983–1989.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Putri, N. G. A dan Lamidi, L. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ibu S. Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3, No. 1, Hal. 186-201.
- Safitri, Y., Yakin, N., & Ahyar, A. (2025). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Intruksional, Gaya Kepemimpinan Situasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Keberhasilan Kinerja Guru di Gugus 7 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat". *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 162–172.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.2996>
- Saharso, S dan Fadilah (2024). " The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance". *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 9, No. 1, Hal. 1-14.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Sartono. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiani, I. R., & Dewi, M. S. (2024). "Teachers' Performance in Integrating Technology in The Digital Era Through Professional Competence and Self-Efficacy". *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 14(1), 13–29.
<https://doi.org/10.18592/aladzkapgmi.v14i1.11016>
- Sumber, M., Manusia, D., Ekonomi, F., Bisnis, D., Deva, A., & Asyraf, A. (2023). On The Performance Of Teachers. 5(2), 1253–1261.
- Suryani, Ni Kadek dan John Foeh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nirlacakra. Bali.
- Thabroni, Gamal. 2022. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Konsep dan Contoh)*.
- Ulfa, M. (2021). "Inovasi Dan Kolaborasi Dalam Era Komunikasi Digital". *Jurnal prosiding*, 1, 21–29.
- Wicahyani, E., & Handayani, A. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar". 2(1), 694–708.