

DETERMINASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PROFESIONAL KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMA NEGERI 6 SOLOK SELATAN

Sonia Marta Nardi Putri¹, Ramdani Bayu Putra², Mardhatila Fitri Sopali³

soniamarta286@gmail.com¹, ramdhani_bayu@upiypk.ac.id²,

mardhatila@upiypk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja profesional terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di SMA Negeri 6 Solok Selatan. Variabel penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional (X1), kerja profesional (X2), disiplin kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 40 guru di SMA Negeri 6 Solok Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil analisis menyimpulkan (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. (2) Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. (4) Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. (5) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. (6) Kepemimpinan Transformasional tidak dapat memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Guru. (7) Profesionalisme Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Profesional Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to determine how much influence transformational leadership and professional work have on teacher performance through work discipline as an intervening variable at SMA Negeri 6 Solok Selatan. The research variables are transformational leadership (X1), professional work (X2), work discipline (Z), and teacher performance (Y). The population in this study was all 40 teachers at SMA Negeri 6 Solok Selatan. This type of research is quantitative research. The results of the analysis conclude (1) Transformational Leadership has a significant effect on Work Discipline. (2) Work Professionalism has a positive and significant effect on Work Discipline. (3) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Teacher Performance. (4) Work Professionalism does not have a significant effect on Teacher Performance. (5) Work Discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance. (6) Transformational Leadership cannot mediate Digital Literacy on Teacher Performance. (7) Work Professionalism can mediate the effect of Organizational Commitment on Teacher Performance.

Keywords: Transformational Leadership, Professional Work, , Work Discipline, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan di pandang sebagai proses sistematis dan terencana yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, meliputi aspek spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai transfer ilmu saja, tetapi juga harus mampu membentuk karakter, kreativitas, dan kemandirian peserta didik agar siap menghadapi tantangan zaman yang terus

berubah. Perubahan sosial dan teknologi ini menuntut adanya inovasi dalam metode dan media pembelajaran agar pendidikan tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan nasional.

Pendidikan juga dipandang sebagai proses sosial yang mengkondisikan perkembangan individu dalam konteks nilai dan budaya masyarakat. Dalam banyak studi, pendidikan tidak berdiri sendiri melainkan melibatkan peran aktif berbagai pihak seperti keluarga, sekolah, masyarakat, dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Di antara berbagai pihak tersebut, sekolah memegang peran yang paling strategis dalam menentukan arah dan kualitas proses pendidikan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 6 Solok Selatan yang berjumlah 40 orang Guru. Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang Guru pada SMA Negeri 6 Solok Selatan. Penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Profesional Kerja (X2), satu variabel dependent yaitu Kinerja Guru (Y) dan satu variabel intervening yaitu Disiplin Kerja (Z). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepemimpinan transformasional adalah ditandai dengan pemimpin yang memiliki strategi jelas, peduli terhadap kesejahteraan anggota tim, mampu menstimulasi anggota untuk mencapai tujuan positif, dan menjaga kekompakan tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Profesional kerja adalah mereka yang berorientasi pada pelayanan dan memiliki integritas moral serta etika kerja yang tinggi, memberikan definisi bahwa profesionalisme adalah tuntutan terhadap individu agar menghasilkan proses dan hasil kerja yang optimal, termasuk menjaga sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna untuk mendapatkan data yang lebih baik. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Struktural Equation Moderating (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (structural model), dan analisis jalur (path analysis). Beberapa keunggulan yang dimiliki Partial Least Square (PLS) diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate, indikator dapat dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t-Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t-Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t-Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

keterangan	jumlah
Total Karyawan	40
Sampel	40
Teknik Pengumpulan data	Sampling jenuh

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data pendukung berupa dokumen internal organisasi, laporan kinerja, serta literatur ilmiah yang relevan.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner berisi pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan kriteria sebagai berikut:

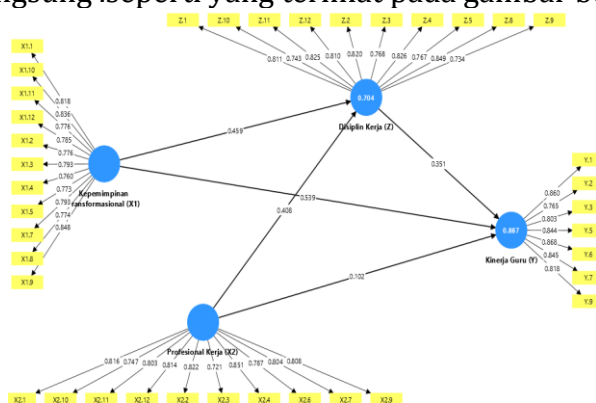
Tabel 2 Skala Pengukuran Instrumen Penelitian

Skor	katagori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum, memiliki 2 tahap, tahap pertama adalah pengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variable atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai convergen validity, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai Cronbach's alpha besar dari 0.7. Tahap kedua adalah dapat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk Path analysis dan tabel. Dimana kedua output ini akan menjelaskan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun

Secara tidak langsung .seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Outer Loading

Tabel 3. Direct Effect

Hipotesis Direct Effect	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1) ->Disiplin	2,533	0,011	Diterima

Kerja (Z)			
Profesional Kerja (X2) ->Disiplin Kerja (Z)	2,436	0,015	Diterima
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Guru (Y)	4,285	0,000	Diterima
Profesional Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,635	0,526	Ditolak
Disiplin kerja (z) ->kinerja guru(y)	3,546	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	1,981	0,0487	Ditolak
Profesional Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Guru	2,123	0,020	Diterima

Sumber: data yang diolah, 2026

1. Kepemimpinan transformasional Terhadap disiplin Kerja

nilai t-statistik > t-tabel 1,96, yaitu 2,533 > 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,011 < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin Kerja .

2. Profesional Kerja Terhadap Disiplin Kerja

nilai t-statistik > t-tabel 1,96, yaitu 2,436 > 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,015 < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Profesional Kerja terhadap disiplin Kerja.

3. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

nilai t-statistik > t-tabel 1,96, yaitu 4,285 > 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

4. Profesional Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96, yaitu 0,986 < 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,324 > 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Profesional Kerja terhadap Kinerja Guru.

5. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

nilai t-statistik > t-tabel 1,96, yaitu 3,546 > 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

6. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96, yaitu 1,981 > 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,487 > 0,05. Dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 Diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja.

7. Profesional Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96, yaitu 2,123 < 1,96 dengan nilai P-Value sebesar 0,020 <

0,05. Dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Profesional kerja terhadap Kinerja guru Melalui Disiplin Kerja.

Tabel 4 Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H₁	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap disiplin Kerja	0,011	0,05	Diterima
H₂	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesional Kerja terhadap disiplin Kerja	0,015	0,05	Diterima
H₃	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru	0,000	0,05	Diterima
H₄	Profesional Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru	0,526	0,05	Ditolak
H₅	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0,000	0,05	Diterima
H₆	Kepemimpinan Transformatif tidak dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0,0847	0,05	Ditolak
H₇	Profesional Kerja dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0,034	0,05	Diterima

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada sma negeri 6 solok selatan.hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat sangat berpengaruh dalam kedisiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.profesional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada sma negeri 6 solok selatan.hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seseorang yang tercermin dari kompetensi, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, serta kepatuhan pada etika dan standar kerja maka semakin baik pula disiplin kerjanya.kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sma negeri 6 solok selatan,hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan visi yang jelas, inspirasi, motivasi, serta dukungan individual kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.profesional kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada sma negeri 6 solok selatan.hal ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sma negeri 6 solok selatan.hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, dan konsistensi

dalam melaksanakan tugas maka semakin baik pula kinerja guru. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada sma negeri 6 solok selatan. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum mampu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. profesional kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada sma negeri 6 solok selatan. hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi profesionalisme guru—yang tercermin dari kompetensi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas—akan meningkatkan disiplin kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, A., tahier, I., nurfadilah aris, M., juliawati, T., & anita, R. (n.d.). PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN MENURU 7 ORANG PAKAR.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>.
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. 1(9).
- Latifa, U. (2017). Aspek Perkembangan pada Anak Sekolah Dasar: Masalah dan .
- Manajemen, P., & Hj Nuraeni GaniMM, D. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>.
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2022). The digital competence framework for citizens (DigComp 2.2): With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2021). How reward satisfaction affects employees' turnover intentions. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 1–17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12303>
- Ramdhani Bayu Putra, Putra, R. A., & Fitri, H. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam transformasi digital di era industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(2), 1–10.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (Jbbe)*, 17(2), 1168– 1180. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/546>.
- Noor, F. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

- Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 41. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i1.218>.
- Rusidarma Putra, A., Sukmawati, S., Desriyati, W., Dewi, I. N., Bina Bangsa, U., Tinggi, S., & Dumai, T. (2023). The Role of Organizational Culture, Motivation, and Transformational Leadership Style on Employee Performance With Job Satisfaction as An Intervening Variable In The Production Divison of PT. Dover Chemical Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepem. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1389–1396. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>.
- Sudhana, A. (2023). Leadership , Organizational Culture , And Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. 4(4), 681–700.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Horti jaya lestari Cabang Dokan. 2(01), 16–26.
- Rian Iskandar, & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 5(3), 265–278. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1939>.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PerusahaanManufaktur. Jurnal TADBIR PERADABAN, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>.