

# PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA PADA SD DI LINGKUNGAN KELURAHAN RAWAARUM KECAMATAN GEROGOL KOTA CILEGON

**Toyibah**

[toyibah.ibah@gmail.com](mailto:toyibah.ibah@gmail.com)

**UNIBA Banten**

## **Abstract**

*The purpose of this research is to analyze the role of transformational leadership, extrinsic motivation, and work discipline on teacher performance, to analyze the influence of competence on teacher performance in elementary schools in the Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City, to analyze the influence of the role of transformational leadership and extrinsic motivation on discipline works at an elementary school in Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City. As well as to analyze the role of transformational leadership and extrinsic motivation on teacher performance with organizational culture as an intervening variable in elementary schools in the Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City. This research method is a survey with an associative type. The population used in this research were teachers at elementary schools in the Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City, namely 97 people. The sampling technique was carried out using a saturated sampling method or the entire population was 97 people. Data analysis techniques using regression test, path analysis, and T statistical test. Research data was obtained from answers to questionnaires distributed to teachers in elementary schools in the Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City. The research results were obtained from the results of hypothesis testing that transformational leadership, extrinsic motivation, and work discipline have a direct and significant influence on performance. Transformational leadership has a direct and significant influence on work discipline, while extrinsic motivation on work discipline is not significant in elementary schools in Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City. The conclusion of this research is that transformational leadership and extrinsic motivation have an influence and are not significant on teacher performance through work discipline as an intervening variable in elementary schools in the Rawaarum Village, Gerogol District, Cilegon City.*

**Keyword:** Transformational Leadership, Extrinsic Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Guru merupakan cermin pribadi yang mulia bagi anak didiknya, yakni guru yang rela menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didiknya, dari membimbing, mendengarkan keluhan, menasehati, bersenda gurau, dan membantu anak didiknya dalam menghadapi kesulitan yang dapat menghambat aktivitas belajarnya. Sebagai tenaga pengajar/pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya dalam setiap inovasi pendidikan, khususnya dalam perbaikan kurikulum, selalu bermuara pada faktor guru.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja guru menjadi salah satu perhatian dari banyak aspek dalam dunia pendidikan. Hal ini terkait dengan peran guru sebagai penentu kesuksesan dalam

kegiatan pendidikan. Perannya berkaitan langsung dengan proses pendidikan dan hasil akhir dari proses tersebut. Kualitas pendidikan bertumpu pada kualitas kerja guru, dan hal ini pula akan menjadi salah satu penentu gerak laju pembangunan negara, sehingga banyak negara yang senantiasa meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas kinerja guru.

Kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya yang meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Pengelolaan pengorganisasian sekolah yang baik tentunya ditunjang oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Hal ini dikarenakan keberhasilan implementasi usaha perbaikan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah bergantung pada kapasitas atau kemampuan kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri yang dimulai dengan karakter pemimpin, diekspresikan melalui nilai-nilai personal kesadaran diri, kapabilitas, dan moral. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang lain supaya mau mengikuti keinginannya yang terarah pada tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi dimana pemimpin dapat dengan mudah mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan menentukan tujuan organisasi yang dipimpinya.

Pimpinan dalam sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah pendidikan. Dapat dilaksanakan atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan pimpinan sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dia naungi. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, kinerja guru ditunjang pula oleh kepemimpinan transformasional. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Seseorang cenderung akan bersemangat untuk menyelesaikan suatu kegiatan karena ada motivasi yang kuat dalam dirinya sebagai pendorong yang mengubah energi dalam diri kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi guru telah menjadi topik terpenting dalam mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa di semua jenjang pendidikan. Guru yang termotivasi dan puas pada umunya lebih kreatif dan mempengaruhi kinerja dan prestasi akademis peserta didik. Motivasi merupakan hal yang sukar dipecahkan sebab menyangkut perilaku manusia yang hakiki. Guru sebagai pelaku pekerja dalam suatu organisasi pendidikan akan dipengaruhi oleh emosi, perasaan, keinginan dan juga kebutuhan, kepentingan dan sifat-sifat yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman serta perilaku masyarakat dalam organisasi itu sendiri.

Seorang guru wajib memiliki kedisiplinan atas segala peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Namun kenyataan kurangnya disiplin merupakan masalah yang masih sering di jumpai dalam ruang lingkup organisasi, serta rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan ketaatan pada peraturan kurang dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga tercermin sikap dan perilaku yang kurang bertanggung jawab. Dengan demikian harus diupayakan untuk memperoleh suatu cara dan metode yang lebih

efektif, sehingga produktivitas kerja guru secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Kemudian di dalam proses belajar-mengajar akan tumbuh kedisiplinan, dan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar di lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru sebanyak 97 orang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1  
Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive		Kepemim	Motivasi	Disiplin	Kinerja
N	Valid	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0
Mean		47,56	49,30	47,65	48,57
Std. Deviat		5,323	6,455	5,672	6,657
Variance		28,333	41,670	32,168	44,311
Sum		4613	4782	4622	4711

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (*mean*) variabel  $X_1$  (Kepemimpinan Transformasional) sebesar 47,56 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,32, variabel  $X_2$  (Motivasi Ekstrinsik) sebesar 49,30 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,455, variabel Z (Disiplin Kerja) sebesar 47,65 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,672 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 48,57 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,657.

### Uji Validitas Data

Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Tabel 2  
Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Correlations		Kepemim
Pearson Correlation	Kepemimp	1,000
	X <sub>1_1</sub>	,521
	X <sub>1_2</sub>	,605
	X <sub>1_3</sub>	,609
	X <sub>1_4</sub>	,580
	X <sub>1_5</sub>	,704
	X <sub>1_6</sub>	,651
	X <sub>1_7</sub>	,770
	X <sub>1_8</sub>	,696
	X <sub>1_9</sub>	,733

Correlations		
		Kepemim
	X <sub>1_10</sub>	,740
	X <sub>1_11</sub>	,599
	X <sub>1_12</sub>	,619

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel kepemimpinan transformasional (X1) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari  $r$  tabel 0,199.

Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Tabel 3  
Korelasi Variabel Motivasi ekstrinsik (X2)

Correlations		
		Motivasi
	Kompet	1,000
	X <sub>2_1</sub>	,600
	X <sub>2_2</sub>	,548
	X <sub>2_3</sub>	,716
	X <sub>2_4</sub>	,747
	X <sub>2_5</sub>	,754
Pearson Correlation	X <sub>2_6</sub>	,807
	X <sub>2_7</sub>	,789
	X <sub>2_8</sub>	,804
	X <sub>2_9</sub>	,860
	X <sub>2_10</sub>	,862
	X <sub>2_11</sub>	,810
	X <sub>2_12</sub>	,816

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel motivasi ekstrinsik (X2) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari  $r$  tabel sebesar 0,199.

Validitas Variabel Disiplin kerja (Z)

Tabel 4  
Korelasi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Correlations		
		Budaya
	Budaya	1,000
	Z <sub>1</sub>	,696
	Z <sub>2</sub>	,660
	Z <sub>3</sub>	,671
	Z <sub>4</sub>	,725
	Z <sub>5</sub>	,711
Pearson Correlation	Z <sub>6</sub>	,755
	Z <sub>7</sub>	,744
	Z <sub>8</sub>	,610
	Z <sub>9</sub>	,652
	Z <sub>10</sub>	,751
	Z <sub>11</sub>	,765
	Z <sub>12</sub>	,728

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel disiplin kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,199. Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5  
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y <sub>1</sub>	,542
	Y <sub>2</sub>	,636
	Y <sub>3</sub>	,720
	Y <sub>4</sub>	,798
	Y <sub>5</sub>	,797
	Y <sub>6</sub>	,873
	Y <sub>7</sub>	,881
	Y <sub>8</sub>	,889
	Y <sub>9</sub>	,853
	Y <sub>10</sub>	,880
	Y <sub>11</sub>	,834
	Y <sub>12</sub>	,529

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item  $r_{hitung}$  di atas  $r_{tabel}$  sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,199.

**Uji Reliabilitas Variabel**

Tabel 6  
Cronbach Alpha Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,876 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 7  
Cronbach Alpha Motivasi Ekstrinsik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,930 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8  
Cronbach Alpha Disiplin Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0,908 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9  
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,936 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

### Analisis Jalur

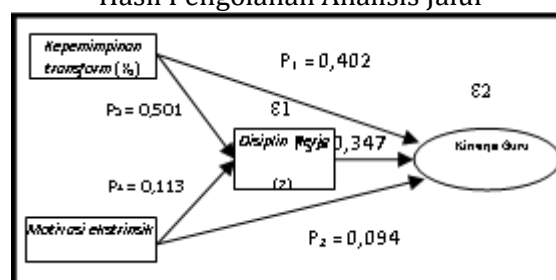
Analisis jalur (path analysis) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (path coefficient) pengaruh langsung dengan  $\alpha$  0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Kepemim	Kinerja	,402	,000	4,283	Signifikan
Motivasi	Kinerja	,094	,360	0,920	Signifikan
Disiplin	Kinerja	,347	,000	3,605	Signifikan
Kepemim	Disiplin	,501	,000	5,637	Signifikan
Motivasi	Disiplin	,113	,269	1,111	Tidak Sign

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien ( $p_1$ ) 0,402. Variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien ( $p_2$ ) 0,094. Variabel kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja diperoleh nilai koefisien ( $p_3$ ) 0,501. Variabel motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja diperoleh nilai koefisien ( $p_4$ ) 0,113, dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien ( $p_5$ ) 0,347.

Gambar 1  
Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,501X_1 + 0,113 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,402X_1 + 0,094X_2 + 0,347Z + \varepsilon_2$$

### Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

### **Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $4,283 > 1,985$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

### **Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ( $0,920 < 1,985$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,360 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima.

### **Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $3,685 > 1,985$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

### **Uji Hipotesis 4**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel disiplin kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel disiplin kerja lebih besar dari T tabel ( $5,637 > 1,985$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $5,637 > 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

### **Uji Hipotesis 5**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel disiplin kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel disiplin kerja lebih besar dari T tabel ( $1,111 > 1,985$ ). Namun nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,269 > 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 diterima.

### **Uji Hipotesis 6**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,402. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,501 dan nilai P5 sebesar 0,347. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,501) \times (0,347) = 0,174$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih

besar dari hubungan tidak langsung ( $0,174 < 0,402$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

#### **Uji Hipotesis 7**

Nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,094. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,113 dan nilai P5 sebesar 0,347. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,113) \times (0,347) = 0,039$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,039 < 0,094$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Hal ini kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Slamet Wijayanto, Ghufroon Abdullah, Endang Wuryandini (2021) dan Ibnu Jarir, Sri Haryati, Rhini Fatmasari (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis motivasi ekstrinsik berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila motivasi ekstrinsik ditingkatkan, maka akan adanya peningkatan kinerja guru. Motivasi ekstrinsik dalam diri seseorang cenderung akan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan suatu kegiatan karena ada motivasi yang kuat dalam dirinya sebagai pendorong yang mengubah energi dalam diri kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Slamet Wijayanto, Ghufroon Abdullah, Endang Wuryandini (2021), Yusra Abbas (2013) dan Lia Asmalah (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa kedisiplinan akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Aprilia Dwi Astuti (2017), dan Lia Asmalah (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka akan menyebabkan disiplin kerja meningkat.

Hasil uji hipotesis bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Adanya motivasi yang kuat dalam diri seseorang sebagai pendorong yang mengubah energi kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang termotivasi dan puas pada umunya lebih kreatif sehingga mempengaruhi kinerja guru dan prestasi akademis peserta didik.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya



lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja dapat menjadi perantara antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Dengan demikian berarti juga apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui disiplin kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Slamet Wijayanto, Ghufroon Abdullah, Endang Wuryandini (2021), dan Ibnu Jarir, Sri Haryati, Rhini Fatmasari (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan disiplin kerja dapat menjadi perantara antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung. Dengan demikian berarti juga apabila motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui disiplin kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Yusra Abbas (2013), Aprilia Dwi Astuti (2017), dan Lia Asmalah (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian hasil uji hipotesis motivasi ekstrinsik berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Apriliya Dwi Astuti. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 5, No 2, September 2017 (150-160) p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550
- Danim, S., *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Prenada Media Group. 2014)
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Hani Handoko. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV. PustakaSetia, 2014)
- Ibnu Jarir, Sri Haryati, Rhini Fatmasari. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, *Journal of*

Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) ISSN 2622-3740 (Online) Vol 4, No. 4, Mei 2022: 2113-2123

- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memandu Karir*, (Jakarta: CV Rajawali. 2012)
- Lia Asmalah, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 2, No. 1, September 2018
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Ngaling Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Nur Efendi, *Islamic Education Leadership:Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015)
- Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta:LKiS, 2010)
- Robbin Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017)
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press,2012)
- Sardiman AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014)
- Slamet Wijayanto, Ghufron Abdullah, Endang Wuryandini. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 9, No. 1, April 2021
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018)
- Sri Rahmi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sukandi, *Guru powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011)
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010)
- Veithzal Z. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Yusra Abbas, *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru*, *Article in Humanitas Indonesian Psychological Journal* January 2013  
DOI:10.26555/humanitas.vol.329