



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN SERANG

Enah Nawiyah¹, H. M. Syadeli Hanafi², Tito Parta Wibowo³

^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa Serang, Indonesia

Corresponding Author: Enah Nawiyah

E-mail; enahnawiyah1983@gmail.com

Received: July 18, 2026	Revised: July 25, 2026	Accepted: August 15, 2026	Online: Sept 10, 2026
ABSTRACT Teacher performance is one of the important factors in determining the quality of primary education, which is influenced by transformational leadership, teacher discipline, and job satisfaction. This study aims to analyze the direct effects of transformational leadership and teacher discipline on job satisfaction and teacher performance, as well as the mediating effect of job satisfaction on the relationship between transformational leadership and teacher discipline and teacher performance in public elementary schools in Serang Regency. This study employed a quantitative approach with a descriptive design. The study population consisted of 5,185 civil servant teachers, with a sample of 372 respondents determined using the Slovin formula with a 5% margin of error and the simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation and analyzed using SmartPLS 4 through outer model evaluation, inner model evaluation, and hypothesis testing. The results showed that transformational leadership and teacher discipline had positive and significant effects on job satisfaction and teacher performance. Job satisfaction also had a positive and significant effect on teacher performance and mediated the effects of transformational leadership and teacher discipline on teacher performance. Thus, improving teacher performance can be achieved by strengthening transformational leadership and teacher discipline, supported by enhancing job satisfaction. Keywords: <i>transformational leadership, teacher discipline, job satisfaction, teacher performance</i>			

Journal Homepage <https://ejournal.unisbajambi.ac.id/index.php/attasyrih/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

How to cite:

Nawiyah, E., H. M. Syadeli Hanaf, & Tito Parta Wibowo. (2026). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN SERANG. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 12(2), 14–24. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v12i2.574>

Published by:

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Batang Hari

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar berperan penting dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa serta kualitas sumber daya manusia. Guru menjadi kunci keberhasilan pendidikan karena berperan sebagai agen transformasi dalam membentuk sikap, kompetensi, dan karakter peserta didik. Namun, kompetensi guru belum tentu menghasilkan kinerja

optimal. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab bukan sekadar administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pedagogis dan manajerial yang mendesain lingkungan sekolah, memotivasi guru, mengawasi pelaksanaan tugas, serta menciptakan iklim kerja positif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang efektif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Juniarti et al., 2020).

Disiplin kerja guru meliputi kedisiplinan dalam hadir tepat waktu, kesiapan perangkat pembelajaran, konsistensi pelaksanaan tugas, taat aturan sekolah juga sangat menentukan mutu pelaksanaan proses belajar-mengajar. Tanpa kedisiplinan, guru dapat saja memiliki kompetensi baik, tetapi jika tidak melaksanakan tugas secara konsisten maka kinerja riil bisa menurun. Berbagai studi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja guru (Halid & Usman, 2020). Namun, literatur juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan kinerja seringkali dipengaruhi oleh faktor internal lain seperti kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya baik dari aspek dukungan manajerial, lingkungan kerja, penghargaan, maupun beban kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian di sejumlah sekolah mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru (Yuniarti et al., 2024).

Meski demikian, sebagian besar penelitian di atas berfokus pada sekolah menengah (SMP/SMA), atau sekolah swasta, atau pada lingkungan perkotaan. Konteks sekolah dasar negeri (SDN) di lingkungan kabupaten dengan karakteristik sosial, geografis, dan administratif yang berbeda kurang mendapat perhatian. Hal ini menimbulkan kekosongan pengetahuan (knowledge gap) terkait bagaimana mekanisme di tingkat SDN dalam setting kabupaten. Di sisi lain, konfigurasi antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja guru, dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap kinerja guru belum banyak diuji secara simultan di SDN. Lebih jauh, dalam praktik di wilayah kabupaten seperti Kabupaten Serang (Provinsi Banten) dengan beragam kecamatan, penyebaran guru yang heterogen, serta tantangan manajerial dan sumber daya kombinasi faktor-faktor tersebut sangat relevan untuk dikaji. Penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi kebijakan yang kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja guru SD negeri, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator di Kabupaten Serang.

Banyak penelitian empiris menunjukkan relevansi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Misalnya, penelitian yang mengkaji gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi, dukungan, dan pembinaan profesional meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru (Utami et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komunikasi, dukungan, pembinaan profesional, motivasi, dan peningkatan komitmen. Selain itu, disiplin kerja juga penting dalam menciptakan ketertiban, efisiensi, dan produktivitas sehingga mendukung optimalisasi kinerja guru.

Namun, tidak semua penelitian melibatkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian di SMP Negeri di Kabupaten Tanah Laut menunjukkan bahwa kepemimpinan serta disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru dan iklim organisasi (Falmuriati et al., 2025). Sementara itu, penelitian pada SD menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru (Vebriani et al., 2022). Studi yang memasukkan kepuasan kerja sebagai mediator, dan melakukan analisis jalur atau regresi berganda secara kuantitatif, relatif lebih jarang, apalagi di jenjang SD negeri di lingkungan kabupaten. Salah satu penelitian yang mendekati adalah studi di sekolah Islam swasta, namun konteksnya berbeda dengan SD Negeri. Oleh karena itu, model penelitian yang menggabungkan ketiga variabel (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) sebagai mediator dalam memprediksi kinerja guru pada SD negeri sangat relevan dan memberikan kontribusi ilmiah serta praktis.

Dari penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda satu dengan lainnya (*Research Gap*). *Research Gap* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. *Research Gap* Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Guru

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Guru	Berpengaruh	(Nizammuddin & Jaelani, 2025)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru
		(Sauri et al., 2018)	
		(Romadhon & Ms, 2021)	
		(Gazali et al., 2023)	
		(Zulmanjaya, 2023)	
	Tidak Berpengaruh	(Martini & Bastaman, 2025)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
		(Chotimah et al., 2025)	

Tabel 2. *Research Gap* Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh	(Endarini et al., 2024)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
		(Sutomo & Egar, 2025)	
		(Chandrasari et al., 2024)	
		(Sumarti & Said, 2023)	
		(Aritonang & Hutauruk, 2024)	
		(Evawati et al., 2022)	
	Tidak Berpengaruh	(Widyastuti & Riantisari, 2023)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
		(Mutia, 2025)	
		(Era & Herawati, 2025)	

Tabel 3. *Research Gap* Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru	Berpengaruh	(Gabriella & Tannady, 2019)	Disiplin Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru
		(Utari & Rasto, 2019)	
		(Ristiana, 2025)	
		(Ningsih & Hendrawan, 2025)	
		(Nurhaliza et al., 2025)	
	Tidak Berpengaruh	(Kosasih, 2024)	Disiplin Guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
		(Purnawan et al., 2024)	
		(Kristinawati et al., 2024)	
		(Herliana et al., 2025)	

Tabel 4. *Research Gap* Disiplin Guru terhadap Kepuasan Kerja

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh Disiplin Guru terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh	(Nurhasanah et al., 2024)	Disiplin Guru berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
		(Mutia, 2025)	
	Tidak Berpengaruh	(Mutia, 2025)	Disiplin Guru tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
		(Adipura & Puspitasari, 2022)	
		(Haris & T, 2023)	
		(Sumanti & Firmansyah, 2021)	
		(Nofandy et al., 2024)	

Tabel 5. *Research Gap* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti	Hasil Penelitian
Perbedaan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	Berpengaruh	(Mahyul, 2022)	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru
		(Agustina et al., 2024)	
		(Pundawarman et al., 2025)	
	Tidak Berpengaruh	(Murwaningsih, 2022)	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tinjauan literatur dan praktik di lapangan, terdapat beberapa celah penelitian yang perlu dijembatani:

1. Konteks spasial dan institusional: sedikit penelitian yang fokus pada SD negeri di kabupaten (bukan sekolah menengah, bukan sekolah swasta, bukan di kota besar).
2. Model integratif: banyak penelitian hanya menguji dua variabel (kepemimpinan → kinerja; atau disiplin → kinerja), tetapi jarang yang menggabungkan keduanya dan menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja.

3. Analisis mekanisme (*causal pathway*): meskipun ada penelitian mengenai kedisiplinan dan kepemimpinan, analisis mediasi atau jalur pengaruh belum banyak diterapkan pada konteks SD.
4. Relevansi kontekstual: kondisi di Kabupaten Serang (misalnya penyebaran guru, variasi kualitas, kebijakan daerah) mungkin berbeda dari studi di kota besar atau sekolah menengah sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasi.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan menghadirkan model penelitian yang komprehensif dalam konteks SD negeri Kab. Serang, menguji bagaimana kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja guru secara simultan mempengaruhi kinerja guru, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Variabel penelitian terdiri dari kepemimpinan transformatif (X1) dan disiplin guru (X2) sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja guru (Z) sebagai variabel mediasi/intervening, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel endogen. Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Penelitian direncanakan berlangsung selama sekitar enam bulan pada tahun 2026, dengan kegiatan mulai dari penyusunan instrumen, pengujian, pengumpulan data, analisis, hingga penyelesaian tesis. Populasi penelitian berjumlah 5.185 guru PNS. Sampel sebanyak 372 guru, diperoleh menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik simple random sampling.

Data diperoleh melalui kuesioner/angket, observasi, dan dokumentasi. Data primer berasal dari guru SD Negeri yang menjadi responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, tesis, laporan kedisiplinan, serta regulasi yang relevan. Penelitian mengukur empat variabel, yaitu kepemimpinan transformatif, disiplin guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru. Instrumen menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5; semakin tinggi skor menunjukkan kondisi variabel yang semakin baik. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 4 dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Analisis mencakup:

1. Statistik deskriptif: mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.
2. Outer model: menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.
3. Inner model: menguji hubungan antarvariabel melalui R-square, Q-square, dan koefisien jalur.
4. Bootstrapping/uji hipotesis: menguji signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Responden yang diteliti adalah guru ASN SD Negeri di Kabupaten Serang sebanyak 372 responden. Adapun jumlah kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 372

responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* yang dimana peneliti tentukan waktu pengisian dimulai setelah seminar proposal sampai dengan didapatkan jumlah sampel yang telah ditentukan. Adapun hasil uji deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	118	31,72
2	Perempuan	254	68,28
		372	100

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	24-30 Tahun	62	16,67
2	31-40 Tahun	142	38,17
3	41-50 Tahun	104	27,96
4	> 50 Tahun	64	17,20
		372	100

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	348	93,55
2	S2	24	6,45
		372	100

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-3 Tahun	42	11,29
2	4 – 8 Tahun	98	26,34
3	9 – 15 Tahun	136	36,56
4	> 15 Tahun	96	25,81
		372	100

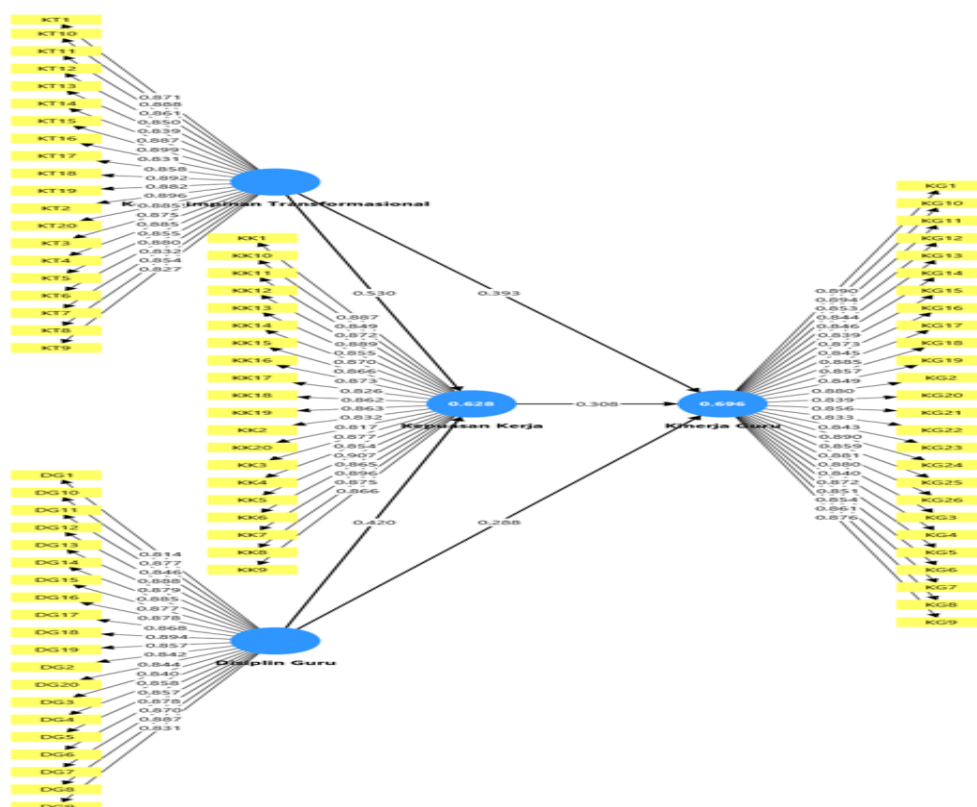
Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 372 guru ASN SD Negeri di Kabupaten Serang yang mengisi kuesioner melalui Google Form. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 254 orang (68,28%), sedangkan laki-laki sebanyak 118 orang (31,72%). Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 142 orang (38,17%), diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 104 orang (27,96%), >50 tahun sebanyak 64 orang (17,20%), dan 24–30 tahun sebanyak 62 orang (16,67%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 348 orang (93,55%), sedangkan S2 sebanyak 24 orang (6,45%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 9–15 tahun sebanyak 136 orang (36,56%), diikuti masa kerja 4–8 tahun sebanyak 98 orang (26,34%), >15 tahun sebanyak 96 orang (25,81%), dan 0–3 tahun sebanyak 42 orang (11,29%). Secara

keseluruhan, responden penelitian didominasi oleh guru perempuan, berusia 31–40 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 9–15 tahun.

Hasil Pengujian Outer Model

Hasil uji inferensial menggunakan SEM PLS dilakukan uji outer model analisis terlebih dahulu menggunakan modul PLS Algorithm untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap item indikator yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing. Uji validitas dilakukan menggunakan 3 parameter antara lain konvergen validitas, *average variance extracted* (AVE) dan diskriminan validitas. Sedangkan uji reliabilitas diukur menggunakan 2 parameter antara lain *composite reliabilitas* (CR) dan *alpha cronbachs*.



Tabel 10. Hasil Outer Model

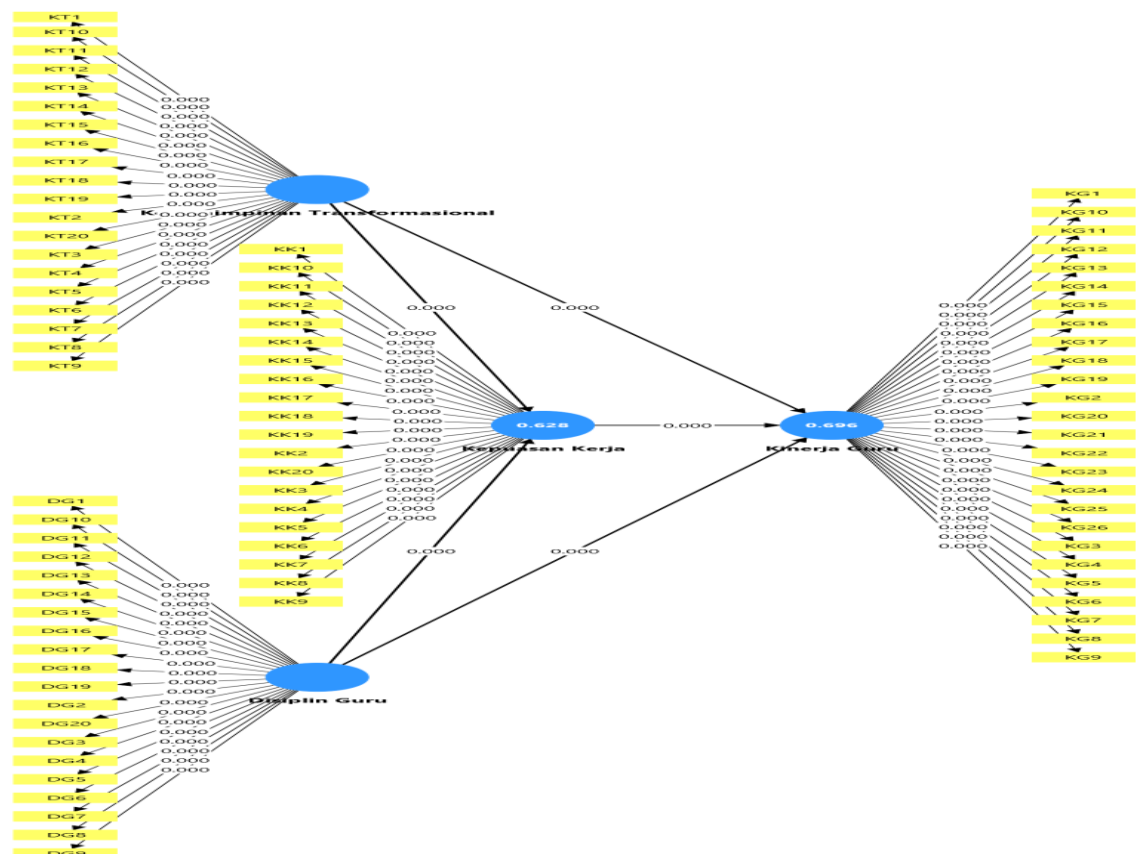
Konstruk	Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Guru	0,814–0,894	0,746	0,983	0,982	Valid & reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,827–0,899	0,753	0,984	0,983	Valid & reliabel
Kepuasan Kerja	0,817–0,907	0,749	0,983	0,982	Valid & reliabel
Kinerja Guru	0,839–0,894	0,742	0,987	0,986	Valid & reliabel

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi validitas dan reliabilitas. Seluruh loading factor berada di atas 0,70, nilai AVE

setiap konstruk berada di atas 0,50, discriminant validity terpenuhi karena loading indikator pada konstruknya lebih tinggi dibandingkan cross loading pada konstruk lain, sedangkan composite reliability seluruh variabel berada di atas 0,90 dan Cronbach's Alpha di atas 0,98. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan untuk pengujian inner model.

Hasil Pengujian Inner Model

Berdasarkan hasil analisis PLS *Bootstrapping* terhadap model empiris yang dibangun didapatkan hasil sebagai berikut:



Hasil pengujian inner model menunjukkan bahwa seluruh hubungan dalam model penelitian berarah positif. Nilai R^2 sebesar 0,628 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Guru mampu menjelaskan 62,8% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan R^2 Kinerja Guru sebesar 0,696 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Guru, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 69,6% variasi Kinerja Guru. Nilai Q^2 sebesar 0,887 menunjukkan kemampuan prediktif model yang sangat baik. Effect size terbesar terdapat pada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,644. Selanjutnya, hasil bootstrapping menunjukkan seluruh tujuh hipotesis signifikan karena T-statistics > 1,966 dan P-value < 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis diterima dan Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan Disiplin Guru maupun Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis uji signifikansi/uji hipotesis yang terdapat pada tabel dibawah diperoleh sebuah model yang secara empiris menunjukkan Tujuh pengaruh antar variabel yang diestimasi. Dari Tujuh hubungan antar variabel yang tergambar dalam *full model analysis*, hasilnya menunjukkan keseluruhan hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan sehingga hipotesis yang dibangun dalam penelitian dapat diterima sebagaimana terangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Disiplin Guru -> Kepuasan Kerja	13,273	0,000
2	Disiplin Guru -> Kinerja Guru	7,628	0,000
3	Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	17,072	0,000
4	Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Guru	10,168	0,000
5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	6,184	0,000
6	Disiplin Guru -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	5,474	0,000
7	Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	5,760	0,000

Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan teknik *bootstrapping*, evaluasi terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan melihat nilai *T-statistics* dan *P-values* untuk menguji signifikansi hubungan antarkonstruksi. Kriteria pengambilan keputusan penerimaan hipotesis mengacu pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan bahwa hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *T-statistics* > 1,96 dan nilai *P-values* < 0,05.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin guru, dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Serang. Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru melalui pemberian motivasi, inspirasi, keteladanan, perhatian, serta lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin guru juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karena kedisiplinan dalam kehadiran, pelaksanaan tugas, administrasi, dan tanggung jawab menciptakan keteraturan dalam bekerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti meningkatkan kinerja guru karena guru yang merasa nyaman, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja secara optimal. Kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin guru terhadap kinerja, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan dan disiplin secara langsung, tetapi juga melalui penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan guru. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang paling kuat dalam membentuk

kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Serang. Kepemimpinan transformasional yang efektif melalui keteladanan, perhatian, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan sekaligus kinerja guru. Demikian pula, disiplin guru dalam menaati aturan dan menjalankan tanggung jawab profesional terbukti menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja. Selain pengaruh langsung, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin guru terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan disiplin, serta penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3). <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3107>
- Agustina, A., Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11651>
- Andriani, N., & Kamaruddin, S. A. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah kejuruan | Andriani | EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i2.52742>
- Chotimah, N. C., Suryaputra, R., & Bukhori, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Sistem Sekolah terhadap kinerja Guru di SMAS Unggulan Harapan Ummat Mojokerto (Studi Analisis Mutu Mengajar Guru). *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 3(1), 573–584. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v3i1.5270>
- Darnian, W. O., Yunus, M., & Asdar, A. (2025). *Kinerja Guru Kelas Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Pada UPTD SD Negeri 6 Batalaiworu Di Kabupaten Muna | Bosowa Journal of Education*. <https://journal.unibos.ac.id/jpe/article/view/5328>
- Darwan, A., Latifah, I., Wulandari, N. T., Maliki, S. I., Nadila, N., & Yogatama, A. N. (2026). Analisis Empiris Work Life Balance, Work Engagement, dan Lingkungan Kerja sebagai Determinan Kepuasan Kerja Guru Gen Z. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 262–273. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v6i1.6606>
- Era, E., & Herawati, A. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri Kota Pangkalpinang | Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/57741>

-
- Ristiana, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Dan Konseling Pendidikan*, 6(1), 30–36. <https://doi.org/10.24014/japkp.v6i1.35085>
- Riyadi, S. (2025). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1983–1989. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1881>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Romadhon, M., & Ms, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Sa'id, I. B., Yarisma, F. W., Maidelwita, Y., Nopiah, R., Indah, F. P. S., Wibowo, T. P., Nurharyanto, D. W., Sahban, M. A., Sani, M. D., & Tang, B. Y. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif* (A. Novendra, Gusmalia, Annisa, & W. A. Yeni, Eds.). CV. Pustaka Inspirasi Minang.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Sumarti, T., & Said, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Serta Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 126–140. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2365>
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pendidikan Kecamatan Delanggu Kabupaten Klaten). *ANALOGI Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 40–47. <https://doi.org/10.61902/analogi.v1i1.588>
- Yarsasi, S., Tahyudin, I., & Hariguna, T. (2025). Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(7), 1905–1913. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.885>
- Yudhi, S. G. (2025). Kepemimpinan Instruksional Sebagai Strategi Kepala Sekolah Untuk Mengembangkan Kinerja Mengajar Guru Baru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Swasta XYZ-BSD). *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5), 1909–1920. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i5.2535>

Copyright Holder :

© Enah Nawiyah et.al (2026).

First Publication Right :

© At-Tasyrih Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam

This article is under:

