Model Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri

Linda Suherawati[1*], Ade Hikmat[2], Somariah Fitriani[3]

[1*,2,3]Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Indonesia

Article Info

Article history:
Received Sep 02, 2026
Accepted Oct 24, 2026
Published Online Nov 01, 2026

Keywords:
Kepemimpinan
Transformasional
Kompetensi Profesional
Disiplin Kerja
Kinerja Guru

ABSTRACT

Kinerja guru merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan sekolah, kompetensi profesional, dan praktik kerja guru. Namun, keterkaitan keempat aspek tersebut dalam satu model analisis pada konteks sekolah dasar negeri masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja dengan kinerja guru, serta menguji hubungan antarkonstruk dalam model analisis jalur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 117 guru sekolah dasar negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi, serta analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (β = 0,190), kompetensi profesional (β = 0,401), dan disiplin kerja (β = 0,746) berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional juga berhubungan positif dengan disiplin kerja, masing-masing sebesar β = 0,529 dan β = 0,531, sedangkan hubungan kepemimpinan transformasional dengan kompetensi profesional mencapai β = 0,649. Meskipun model menjelaskan 93% variasi kinerja guru, tingginya multikolinearitas pada variabel disiplin kerja (VIF = 13,444) menuntut kehati-hatian dalam menafsirkan kontribusi unik setiap prediktor. Penelitian ini berkontribusi melalui integrasi keempat konstruk dalam satu model kontekstual. Pengujian lanjutan menggunakan analisis robust, pengukuran multisumber, dan desain longitudinal diperlukan untuk mengonfirmasi kestabilan hubungan serta peran potensial disiplin kerja sebagai mediator.

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

Corresponding Author:
Linda Suherawati
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Indonesia
Jl. Limau II No.2, RT.3/RW.3, Kramat Pela, Kec. Kby. Baru, City, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia
Email: suherawatilinda@gmail.com

How to cite: Suherawati, L., Hikmat, A., & Fitriani, S. (2026). Model Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Riset Dan Inovasi Pembelajaran*, *6*(3), 1487 – 1497. https://doi.org/10.51574/jrip.v6i3.5879

Model Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri

1. Pendahuluan

Kinerja guru perlu dipahami dalam hubungannya dengan kepemimpinan sekolah dan kapasitas profesional yang mendukung praktik pengajaran. Penelitian pada sekolah dasar di Indonesia menguji kepemimpinan instruksional, transformasional, dan spiritual dalam kaitannya dengan kinerja guru serta prestasi siswa (Nurabadi et al., 2021). Penelitian lain menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi guru secara bersama-sama sebagai faktor yang terkait dengan kinerja (Kanya et al., 2021). Penelitian tentang praktik manajemen sekolah dan motivasi guru turut mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru (Sariakin et al., 2025). Temuan-temuan tersebut memberi dasar untuk menempatkan kinerja guru dalam konteks profesional dan organisasional, tanpa menganggap satu faktor sebagai penjelas tunggal.

Kepemimpinan transformasional relevan karena penelitian pendidikan telah menguji hubungannya dengan kinerja guru melalui beberapa kondisi organisasi dan profesional. Studi di sekolah negeri Yaman mengkaji budaya sekolah sebagai mediator hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja mengajar (Alzoraiki et al., 2024). Studi lain menelaah komitmen guru dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja mengajar berkelanjutan (Alzoraiki et al., 2023). Pada sekolah menengah di India, otonomi kerja dan kepercayaan kepada kepala sekolah diuji sebagai mekanisme yang berkaitan dengan kinerja guru (Khan, 2025). Perbedaan konteks dan mekanisme tersebut memperkuat alasan untuk menguji hubungan kepemimpinan dengan kinerja secara langsung dalam konteks penelitian ini.

Kepemimpinan, kompetensi profesional, dan disiplin kerja dapat berkaitan satu sama lain sehingga penting dipertimbangkan dalam satu model. Penelitian pada guru sekolah dasar telah menganalisis disiplin kerja bersama kepemimpinan dan budaya kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru (Hendrawijaya et al., 2020). Studi lain menguji disiplin dan motivasi kerja dalam model kinerja guru pada masa kebijakan bekerja dari rumah (Fahmi et al., 2022). Penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja guru di sekolah Islam juga memasukkan otonomi guru dan perilaku kewargaan organisasi sebagai faktor yang relevan (Tanjung, 2022). Namun, penelitian-penelitian tersebut menggunakan kombinasi prediktor dan konteks yang berbeda. Hubungan kepemimpinan, kompetensi, disiplin, dan kinerja karena itu perlu diuji bersama pada konteks sekolah yang diteliti.

Kompetensi profesional merupakan kapasitas yang dapat dikembangkan melalui pembelajaran dan dukungan di sekolah. Penelitian di Indonesia mengkaji komunitas belajar profesional dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru (Roesminingsih & Windasari, 2025). Pada sekolah dasar, kompetensi guru diuji sebagai mediator dalam hubungan pelatihan dan supervisi dengan kinerja (Maritasari et al., 2020). Penelitian pada guru madrasah di Bali juga membahas kompetensi dan komitmen guru dalam kaitannya dengan profesionalisme dan kinerja (Siri et al., 2020). Kajian tersebut memberi landasan untuk mempertimbangkan kompetensi sebagai faktor profesional yang berkaitan dengan kinerja, sambil membedakannya dari kesempatan pengembangan dan dukungan organisasional.

Penelitian terdahulu menguji hubungan kepemimpinan dengan kinerja guru pada beragam jenjang dan model. Studi di Indonesia membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru (Musriadi et al., 2022), perilaku kepala sekolah dan kinerja guru serta prestasi siswa (Pardosi & Utari, 2022), dan kepemimpinan transformasional bersama budaya sekolah atau etos kerja (Bektiarso, 2024; Hasani & Xhomara, 2024). Penelitian-

penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan kinerja ditelaah melalui kombinasi faktor yang berbeda. Di luar konteks Indonesia, studi pada sekolah yang terdampak krisis menguji kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru (El Achi et al., 2025). Kajian lain mempertimbangkan praktik manajemen sekolah dan motivasi guru (Sariakin et al., 2025), serta faktor pekerjaan dan kesejahteraan guru selama pandemi (Šimunović et al., 2024). Perbedaan tersebut perlu diperhitungkan saat membandingkan temuan dengan penelitian ini.

Meskipun memberikan kontribusi penting, penelitian terdahulu belum menjelaskan secara memadai bagaimana kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja berhubungan secara simultan dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Studi pada guru sekolah dasar di Berau, misalnya, menguji sertifikasi guru bersama gaya kepemimpinan kepala sekolah (Hanim et al., 2020), sedangkan penelitian pada masa pandemi mengkaji kinerja kepala sekolah, kompetensi guru, dan iklim sekolah (Ngabiyanto et al., 2022). Hubungan kompetensi profesional dengan kinerja juga telah ditelaah pada guru bahasa Inggris di Iran, dengan konteks dan karakteristik profesi yang berbeda (Rezai et al., 2022). Studi lain tentang disiplin kerja menelaah guru pada program pendidikan geografi (Oktari & Suhardi, 2021). Secara bersama, penelitian tersebut membahas sebagian konstruk atau konteks yang berbeda, tetapi belum menetapkan pola hubungan keempat konstruk dalam model penelitian ini. Penelitian ini menguji hubungan tersebut secara kontekstual dan menafsirkan koefisien sebagai hubungan prediktif, bukan sebagai bukti kausalitas definitif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Secara khusus, penelitian ini menganalisis hubungan langsung kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja dengan kinerja guru; hubungan kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional dengan disiplin kerja; serta hubungan kepemimpinan transformasional dengan kompetensi profesional. Penelitian ini juga mengkaji jalur tidak langsung yang diajukan, yaitu hubungan kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional dengan kinerja guru melalui disiplin kerja. Dengan demikian, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja dengan kinerja guru? (2) Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional dengan disiplin kerja? (3) Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dengan kompetensi profesional? dan (4) Sejauh mana model analisis jalur yang diajukan mendukung peran disiplin kerja sebagai penghubung potensial antara kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan kinerja guru? Melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kontekstual mengenai hubungan antara kepemimpinan organisasi, kapasitas profesional, praktik kerja, dan kinerja guru.

2. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan survei kuantitatif potong lintang dengan rancangan korelasional. Hubungan yang diajukan diestimasi melalui analisis jalur, yang berakar pada kerangka Wright (1921) untuk menguraikan pola korelasi yang dihipotesiskan. Karena data dikumpulkan pada satu waktu, koefisien ditafsirkan sebagai hubungan prediktif dan bukan bukti sebab-akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi terjangkau dalam penelitian ini mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Korwil Kecamatan Pinang Kota Tangerang yang telah memenuhi kriteria tertentu, seperti

telah berstatus sebagai guru tetap/PNS dan bersertifikat pendidik. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan formula penentuan ukuran sampel kausal (path analysis) yang representatif, di mana teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Melalui prosedur pemetaan dan pengacakan tersebut, diperoleh jumlah sampel yang representatif guna menjamin tingkat validitas eksternal serta ketergeneralisasian hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner tertutup yang mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap butir instrumen dikembangkan berdasarkan sintesis teori dan kisi-kisi indikator yang telah ditetapkan, menggunakan skala Likert lima opsi jawaban (dari 'Sangat Tidak Setuju' hingga 'Sangat Setuju'). Sebelum digunakan untuk pengumpulan data lapangan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas butir dilakukan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson untuk memastikan tingkat ketepatan butir pertanyaan, sedangkan uji reliabilitas instrumen diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal instrumen. Butir-butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dirangkai menjadi instrumen final pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menyajikan gambaran umum data melalui nilai rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku (standard deviation), rentang data, serta distribusi frekuensi dan histogram dari masing-masing variabel. Sebelum pengujian hipotesis kausal melalui analisis jalur dilakukan, terlebih dahulu dipenuhi beberapa uji persyaratan analisis statistik parametrik, yang meliputi: (1) uji normalitas galat taksiran regresi menggunakan uji Lilliefors atau Kolmogorov-Smirnov; (2) uji linearitas dan signifikansi regresi menggunakan analisis varians (ANOVA); serta (3) uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang sangat tinggi antarvariabel bebas.

Pengujian Hipotesis

Instrumen menggunakan respons Likert lima tingkat dan diuji pada kelompok uji coba sebelum pengumpulan data utama. Pemilihan skala tersebut mengikuti teknik pengukuran sikap yang dikembangkan Likert (1932). Validitas butir dan reliabilitas internal diperiksa secara terpisah sebelum instrumen final digunakan.

Analisis dilakukan melalui pemeriksaan data, statistik deskriptif, uji asumsi, dan estimasi hubungan pada taraf $\alpha = 0{,}05$. Normalitas dinilai menggunakan penyesuaian Kolmogorov–Smirnov dari Lilliefors (1967). Koefisien jalur ditafsirkan sebagai hubungan prediktif, bukan bukti sebab-akibat eksperimental, sesuai batas inferensi desain survei potong lintang.

3. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja guru (M = 116,38), sedangkan variasi skor terbesar terdapat pada kompetensi profesional guru (SD = 12,40)

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Min.	Max.
Kepemimpinan Transformasional (X1)	117	102,84	103,00	8,79	78	122
Kompetensi Profesional Guru (X2)	117	102,62	102,00	12,40	67	124
Disiplin Kerja Guru (X3)	117	116,38	117,00	11,06	85	135
Kinerja Guru (X4)	117	102,71	102,00	12,34	69	123

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel disiplin kerja guru memiliki nilai rata-rata tertinggi (Mean = 116,38), sedangkan variabel kompetensi profesional guru memiliki penyebaran data terbesar (SD = 12,40). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki tingkat kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kinerja yang baik.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan kinerja guru berada di atas 0,05. Sebaliknya, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,019, sehingga asumsi normalitas untuk variabel tersebut belum terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,063
Kompetensi Profesional Guru	0,200
Disiplin Kerja Guru	0,019
Kinerja Guru	0,200

Uji Linearitas

Seperti ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 dan nilai Deviation from Linearity di atas 0,05. Hasil ini mendukung asumsi linearitas hubungan yang diuji

Tabel 3. Ringkasan Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation	
X1 → X4	0,000	0,781	Linear
X2 → X4	0,000	0,473	Linear
X3 → X4	0,000	0,851	Linear
X1 → X3	0,000	0,788	Linear
X2 → X3	0,000	0,315	Linear
X1 → X2	0,000	0,887	Linear

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional masing-masing sebesar 5,487 dan 5,515, sedangkan VIF disiplin kerja mencapai 13,444. Nilai terakhir menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang perlu diperhatikan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,182	5,487
Kompetensi Profesional Guru	0,181	5,515
Disiplin Kerja Guru	0,074	13,444

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 menyajikan hasil pengujian hipotesis awal, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan pada seluruh jalur yang diuji. Namun, koefisien pada tabel ini perlu diselaraskan dengan koefisien jalur yang dilaporkan pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	B	T	Sig.	Keputusan
X1 → X4	0,722	11,182	0,000	Diterima
X2 → X4	0,930	27,039	0,000	Diterima
X3 → X4	0,931	27,247	0,000	Diterima
X1 → X3	0,873	19,216	0,000	Diterima
X2 → X3	0,874	19,281	0,000	Diterima
X1 → X2	0,649	9,146	0,000	Diterima

Hasil Analisis Jalur

Sebagaimana disajikan pada Tabel 6, koefisien jalur menuju kinerja guru adalah 0,190 untuk kepemimpinan transformasional, 0,401 untuk kompetensi profesional, dan 0,746 untuk disiplin kerja. Ketiga hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 6. Koefisien Jalur Menuju Kinerja Guru

Jalur	Beta	Sig.
X1 → X4	0,190	0,002
X2 → X4	0,401	0,000
X3 → X4	0,746	0,000

Tabel 7 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional berhubungan positif dengan disiplin kerja, dengan koefisien jalur masing-masing sebesar 0,529 dan 0,531. Kedua hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 7. Koefisien Jalur Menuju Disiplin Kerja Guru

Jalur	Beta	Sig.
X1 → X3	0,529	0,000
X2 → X3	0,531	0,000

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kinerja guru pada 117 guru sekolah dasar negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Dalam model analisis jalur multivariat, ketiga prediktor memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, meskipun besaran koefisien yang diestimasi berbeda. Disiplin kerja memiliki koefisien terstandar terbesar ($\beta = 0,746$), diikuti oleh kompetensi profesional ($\beta = 0,401$) dan kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,190$). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam konteks penelitian tidak hanya berkaitan dengan kepemimpinan dan kapasitas profesional, tetapi juga dengan konsistensi guru dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Namun, koefisien tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti definitif bahwa satu faktor secara inheren lebih penting daripada faktor lainnya. Model ini menunjukkan hubungan observasional, sementara tingginya multikolinearitas yang melibatkan disiplin kerja menimbulkan pertanyaan mengenai kestabilan estimasi kontribusi unik masing-masing prediktor. Oleh karena itu, temuan ini lebih tepat dipahami sebagai bukti adanya keterkaitan antara kondisi organisasi dan profesional dengan kinerja guru, bukan sebagai pemeringkatan definitif atas faktor-faktor yang menentukan kinerja.

Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru konsisten dengan penelitian yang menguji kepemimpinan sekolah dalam kaitannya dengan kinerja pengajaran. Studi pada sekolah dasar di Indonesia menelaah hubungan beberapa bentuk kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan prestasi siswa (Nurabadi et al., 2021),

sedangkan penelitian pada sekolah negeri Yaman menguji peran budaya sekolah dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja mengajar (Alzoraiki et al., 2024). Penelitian pada guru di sekolah menengah juga mengkaji komitmen, otonomi, dan kepercayaan sebagai kondisi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja (Alzoraiki et al., 2023; Khan, 2025). Temuan penelitian ini searah dengan bukti tersebut, tetapi tetap terbatas pada hubungan yang diamati pada 117 guru di Korwil Pinang. Desain survei potong lintang tidak memastikan bahwa kepemimpinan menyebabkan perubahan kinerja.

Kompetensi profesional juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menelaah kompetensi guru bersama faktor sekolah dan kinerja, baik pada guru sekolah dasar di Indonesia maupun pada guru madrasah (Kanya et al., 2021; Siri et al., 2020). Penelitian pada sekolah dasar juga menguji kompetensi sebagai mediator dalam hubungan pelatihan dan supervisi dengan kinerja guru (Maritasari et al., 2020). Bukti dari guru bahasa Inggris di Iran memperluas pembahasan mengenai keterkaitan kompetensi profesional dan kinerja pada konteks yang berbeda (Rezai et al., 2022). Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat dibaca sebagai dukungan kontekstual bagi hubungan kompetensi dan kinerja, bukan sebagai bukti bahwa kompetensi saja menentukan kinerja.

Disiplin kerja memiliki koefisien terstandar terbesar dalam model multivariat, tetapi nilai tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati karena VIF disiplin mencapai 13,444. Penelitian sebelumnya telah memasukkan disiplin dalam model kinerja guru, baik bersama motivasi dan stres kerja pada masa bekerja dari rumah maupun bersama kepemimpinan dan budaya kerja pada guru sekolah dasar (Fahmi et al., 2022; Hendrawijaya et al., 2020). Studi pada program pendidikan geografi juga menguji disiplin dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja guru (Oktari & Suhardi, 2021). Bukti tersebut menjadikan disiplin faktor yang relevan untuk diperiksa, tetapi tidak menghilangkan kemungkinan bahwa tumpang tindih prediktor memengaruhi besarnya koefisien dalam sampel penelitian ini.

Model penelitian juga menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja ($\beta = 0{,}529$), serta antara kompetensi profesional dan disiplin kerja ($\beta = 0{,}531$). Penelitian mengenai kepemimpinan sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru telah dikaji bersama kondisi seperti otonomi, budaya sekolah, dan praktik manajemen (Tanjung, 2022; Bektiarso, 2024; Sariakin et al., 2025). Studi pada masa pandemi juga menguji kompetensi dan iklim sekolah bersama kinerja guru (Ngabiyanto et al., 2022). Temuan-temuan tersebut memberi pembanding bagi hubungan antarvariabel, tetapi tidak menguji jalur yang sama persis dengan model penelitian ini. Oleh karena itu, koefisien yang diperoleh tidak menetapkan arah sebab-akibat; lingkungan organisasi atau karakteristik responden lain dapat turut berkaitan dengan persepsi terhadap kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin.

Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional ($\beta = 0{,}649$) menunjukkan bahwa kedua konstruk berkaitan erat dalam sampel penelitian ini. Penelitian di Indonesia menempatkan komunitas belajar profesional sebagai salah satu konteks yang relevan untuk mengkaji kepemimpinan dan kinerja guru (Roesminingsih & Windasari, 2025). Penelitian pada guru madrasah membahas kompetensi dan komitmen dalam hubungan dengan profesionalisme guru (Siri et al., 2020), sementara studi pada guru sekolah dasar memasukkan kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam analisis kinerja (Kanya et al., 2021). Penelitian ini tidak mengukur proses pengembangan kompetensi secara langsung. Karena itu, hubungan yang ditemukan perlu ditafsirkan sebagai keterkaitan antar konstruk, bukan bukti bahwa kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan kompetensi.

Salah satu karakteristik penting model yang diajukan adalah penempatan disiplin kerja sebagai jalur potensial yang menghubungkan kepemimpinan dan kompetensi profesional dengan kinerja guru. Jalur positif dari kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional menuju disiplin kerja, disertai jalur positif dari disiplin kerja menuju kinerja, konsisten dengan mekanisme yang diajukan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin

kerja dapat menjadi konstruk yang relevan untuk memahami bagaimana faktor organisasi dan profesional berkaitan dengan kinerja. Akan tetapi, analisis yang dilaporkan belum menyajikan pengujian formal terhadap efek tidak langsung. Klaim mediasi memerlukan estimasi jalur tidak langsung dan pelaporan interval ketidakpastian yang sesuai, misalnya interval kepercayaan bootstrap. Dengan demikian, hasil saat ini mendukung kelayakan teoretis jalur yang diajukan, tetapi belum membuktikan bahwa disiplin kerja secara statistik memediasi hubungan tersebut. Pembedaan ini penting dalam analisis jalur karena rangkaian hubungan yang ditetapkan secara teoretis tidak dengan sendirinya membuktikan proses kausal (Wright, 1921). Kontribusi penelitian ini terletak pada pengintegrasian keempat konstruk dalam model yang spesifik terhadap konteks penelitian, sedangkan peran mediasi disiplin kerja masih menjadi pertanyaan empiris yang perlu diuji lebih lanjut.

Temuan penelitian ini memberi implikasi bagi pengelolaan sekolah, dengan tetap mempertimbangkan batasan desain dan hasil diagnostik. Penguatan kepemimpinan sebaiknya dihubungkan dengan dukungan terhadap pembelajaran profesional, kejelasan tugas, dan lingkungan kerja yang memungkinkan guru menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian tentang komunitas belajar profesional di Indonesia dan praktik manajemen sekolah menunjukkan beberapa pendekatan yang dapat dipertimbangkan untuk menghubungkan kepemimpinan dengan praktik profesional (Roesminingsih & Windasari, 2025; Sariakin et al., 2025). Studi pada guru sekolah dasar juga menempatkan kompetensi dalam hubungan pelatihan, supervisi, dan kinerja (Maritasari et al., 2020). Implikasi ini bukan rekomendasi untuk memperkuat kepatuhan semata, melainkan untuk menyelaraskan ekspektasi kerja dengan kapasitas profesional dan dukungan organisasi.

Sejumlah pertimbangan metodologis membatasi penafsiran temuan ini. Pertama, data dikumpulkan melalui kuesioner pada satu titik waktu, sehingga hubungan yang teramati tidak membuktikan urutan waktu atau sebab-akibat. Kedua, uji normalitas untuk disiplin kerja menunjukkan hasil signifikan secara statistik ($p = 0,019$), sedangkan VIF variabel tersebut tinggi. Kedua hasil diagnostik ini menuntut kehati-hatian dalam menafsirkan koefisien jalur. Ketiga, koefisien pada tabel pengujian hipotesis awal berbeda dari koefisien pada tabel hasil analisis jalur; perbedaan itu perlu diselaraskan sebelum hasil diperlakukan sebagai gambaran definitif model. Nilai varians yang dijelaskan sebesar 93,0% juga perlu dibaca bersama kemungkinan tumpang tindih antarvariabel prediktor. Analisis lanjutan perlu memverifikasi estimasi menggunakan prosedur yang sesuai, menguji efek tidak langsung secara langsung, serta mempertimbangkan desain longitudinal atau pengukuran kinerja dari sumber independen. Penelitian ini terbatas pada satu wilayah koordinasi sekolah, sehingga pola hubungan pada konteks lain belum dapat dipastikan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja 117 guru sekolah dasar negeri di Korwil Pinang, Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis jalur multivariat, disiplin kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,746, diikuti oleh kompetensi profesional sebesar 0,401 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,190. Kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional juga berhubungan positif dengan disiplin kerja, masing-masing dengan koefisien sebesar 0,529 dan 0,531. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional ($\beta = 0,649$). Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kondisi kepemimpinan, kapasitas profesional, dan praktik kerja di lingkungan sekolah. Meskipun model melaporkan kemampuan menjelaskan 93% variasi kinerja guru, hasil tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati mengingat adanya multikolinearitas yang tinggi pada variabel disiplin kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan gambaran kontekstual

mengenai keterkaitan antarvariabel, tetapi belum dapat digunakan untuk menetapkan hubungan sebab-akibat atau menyimpulkan secara definitif besarnya kontribusi unik setiap faktor.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Penggunaan kuesioner potong lintang yang mengandalkan sumber data yang sama membatasi penarikan kesimpulan kausal dan berpotensi menimbulkan bias metode bersama. Selain itu, nilai VIF disiplin kerja sebesar 13,444 menunjukkan multikolinearitas yang tinggi, sedangkan hasil uji normalitas variabel tersebut belum memenuhi asumsi yang ditetapkan. Perbedaan koefisien antara tabel pengujian hipotesis dan tabel hasil analisis jalur juga perlu diselaraskan agar pelaporan hasil konsisten. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan pemeriksaan ulang terhadap estimasi model, menggunakan analisis robust, serta menguji efek tidak langsung melalui prosedur yang sesuai, seperti bootstrapping, sebelum menyimpulkan peran mediasi disiplin kerja. Penggunaan desain longitudinal, pengukuran kinerja dari sumber yang berbeda, dan pelibatan guru dari wilayah yang lebih luas juga dapat membantu menguji kestabilan serta keterterapan temuan. Terlepas dari keterbatasan tersebut, kontribusi penelitian ini terletak pada pengintegrasian kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kinerja guru dalam satu model analisis pada konteks sekolah dasar negeri di Korwil Pinang. Model ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dan bahan pertimbangan dalam merancang pengembangan profesional guru serta pengelolaan sekolah yang menghubungkan dukungan kepemimpinan, penguatan kompetensi, dan pelaksanaan tanggung jawab kerja secara konsisten.

5. Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini.

6. Kontribusi Penulis

Seluruh penulis telah memberikan kontribusi substansial dalam penelitian ini. Penulis pertama bertanggung jawab atas pengumpulan data, analisis, dan penulisan draft awal. Penulis kedua dan ketiga memberikan bimbingan metodologis, revisi konten, dan persetujuan akhir naskah.

7. Pernyataan Ketersediaan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini tersedia dari penulis korespondensi L.S. atas permintaan yang wajar.

DAFTAR PUSTAKA

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance. *Sustainability*, 15(5), 4620. https://doi.org/10.3390/su15054620

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education*, 9, 1413607. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607

Bektiarso, S. (2024). The effect of the principal's transformational leadership and school organisational culture on the performance of junior high school teachers with work ethic as a moderating variable. *International Journal of Management in Education*, 18(6), 595–614. https://doi.org/10.1504/IJMIE.2024.141768

El Achi, S., Jabbour Al Maalouf, N., Barakat, H., & Mawad, J. L. (2025). The impact of transformational leadership and work environment on teachers' performance in crisis-affected educational settings. *Administrative Sciences*, 15(7), 256.

https://doi.org/10.3390/admsci15070256
Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work stress mediates motivation and discipline on teacher performance: Evidence work from home policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80–89. https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068
Hanim, Z., Saleh, M., Soe'oed, R., Kasuma, J., & Fhaeizdhyall, A. (2020). Interaction effect of teacher certification and principal leadership styles towards teacher performance: Empirical evidence of elementary school at Berau district of East Kalimantan province, Indonesia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7(2), 57–62. https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.02.008
Hasani, N., & Xhomara, N. (2024). How teachers' performance is impacted by transformational and instructional leadership model. *International Journal of Management in Education*, 18(6), 615–631. https://doi.org/10.1504/IJMIE.2024.141753
Hendrawijaya, A. T., Hilmi, M. I., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2020). Determinants of teacher performance with job satisfactions mediation. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845–860. https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a
Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693
Khan, F. (2025). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal—Insights from senior secondary school data in India. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(2), 318–338. https://doi.org/10.1177/17411432231172359
Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov–Smirnov test for normality with mean and variance unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 62(318), 399–402. https://doi.org/10.1080/01621459.1967.10482916
Maritasari, D. B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The effect of training and supervision on teacher performance through teacher competence as a mediating variable in primary schools. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11C), 105–112. https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082312
Musriadi, Nasrun, & Ansary, K. (2022). The effect of principal transformational leadership on teacher's performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 10(2), 319–330. https://doi.org/10.26811/peuradeun.v10i2.555
Ngabiyanto, Nurkhin, A., Mukhibad, Saputro, I. H., & Pramono, D. (2022). Analysis of the principal's performance during COVID-19 pandemic: Its impact on teacher's performance. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(1), 50–59. https://doi.org/10.47750/pegegog.13.01.06
Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17–31. https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641
Oktari, S. D., & Suhardi, A. R. (2021). Discipline and motivation to teacher performance at geography education department. *Review of International Geographical Education Online*, 11(3), 392–401. https://doi.org/10.33403/rigeo.800504
Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, 10, 465. https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.2
Rezai, A., Azizi, Z., & Namaziandost, E. (2022). Is Iranian EFL teachers' professional

competence significantly correlated with their job performance? If yes, how much and how? *Journal of Applied Linguistics and Applied Literature*, 10(1), 13–34. https://doi.org/10.22049/jalda.2022.27481.1368

Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2025). The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia. *Journal of Pedagogical Research,* 9(3), 312–326. https://doi.org/10.33902/JPR.202530146

Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. B., Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025). Fostering a productive educational environment: The roles of leadership, management practices, and teacher motivation. *Frontiers in Education*, 10, 1499064. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1499064

Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism? *Cogent Business & Management*, 7(1), 1781993. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993

Šimunović, M., Balaž, B., Parmač Kovačić, M., & Burić, I. (2024). Understanding factors related to teacher job performance during the COVID-19 pandemic: The mediating role of emotional well-being. *Teachers and Teaching*, 30(6), 801–817. https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2285882

Tanjung, B. N. (2022). Factors affecting Islamic school teacher performance in emerging economies: A leadership perspective. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2022(101). https://doi.org/10.14689/ejer.2022.101.016

Wright, S. (1921). Correlation and causation. Journal of Agricultural Research, 20(7), 557–585.