

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komitmen Guru pada Profesi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Samani*, Sholeh Hidayat, Luluk Asmawati

Program Studi Teknologi Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

*Email Korespondensi: samaniraisa@gmail.com

Samani, S., Hidayat, S., & Asmawati, L. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komitmen Guru pada Profesi Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Varied Knowledge Journal*, 4(1), 1144–1155. <https://doi.org/10.71094/vkj.v4i1.306>

Diterima : 19-06-2026

Direvisi : 18-08-2026

Disetujui : 26-08-2026

Publish : 28-08-2026



Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract: The study was conducted with the aim of determining the influence of Transformational Principal leadership and Teacher commitment to the profession on teacher work discipline. To achieve this goal, a quantitative method with a causal correlational research type was used. As for the research design in this study, the form of ex post facto. The study population was teachers of SMA Negeri 8 Serang City, which was 61 people from the total population. Data collection was carried out by questionnaires and documentation. Data from the sample were analyzed by regression tests. Based on the results of the analysis of the Principal's transformational leadership on teacher work discipline, the equation $Y = 35,444 + 0.345$ was obtained, while Teacher commitment to the profession on teacher work discipline was obtained by the equation $Y = 33,770 + 0.473$, and for the Principal's transformational leadership and Teacher commitment to the profession on teachers, the equation $Y = 23,267 + 0.273 + 0.285$ was obtained. This shows that the Principal's Transformational Leadership (X1) has an influence on teacher work discipline with a coefficient of 0.273, and teacher commitment to the profession (x2) has an influence on teacher work discipline with a coefficient of 0.285, based on these results, the profession can influence teacher work discipline.

Keywords: Transformational Principal, Commitment, Work Discipline

Abstrak: Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasional dan komitmen Guru pada profesi terhadap disiplin kerja guru. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausal. Adapun untuk desain penelitian pada penelitian ini bentuk ex post facto. Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri 8 Kota Serang, yaitu sebanyak 61 orang dari keseluruhan populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Data dari sampel tersebut dianalisis dengan uji regresi. Berdasarkan hasil analisis kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru diperoleh persamaan $Y=35,444+0,345$, sementara itu komitmen Guru pada profesi terhadap disiplin kerja guru diperoleh persamaan $Y=33,770+0,473$, serta untuk kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan komitmen Guru pada profesi terhadap guru diperoleh persamaan $Y=23,267+0,273+0,285$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien sebesar 0,273, dan komitmen Guru pada profesi (x2) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien sebesar 0,285, berdasarkan hasil tersebut, pada profesi dapat mempengaruhi disiplin kerja guru.

Kata Kunci: Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Tingkat kedisiplinan dan profesionalitas guru merupakan tombak utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Kesadaran merupakan suatu kondisi seseorang yang secara sukarela mau menaati segala peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Senada dengan pendapat Mulyasa sebagai mana dikutip oleh Arjunaita et al., (2020) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin pada dasarnya taat aturan pada ketentuan yang berlaku. Sedangkan Lubis dan Haidir (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu proses latihan seseorang agar seseorang dapat mengembangkan kendali terhadap diri sendiri yang berdampak pada efektivitas kerja. Dengan demikian disiplin berfungsi sebagai alat pemaksa terhadap seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan adanya pemaksaan, pembiasaan, serta latihan.

Oleh karena itu perlu suatu upaya untuk menerapkan disiplin supaya guru mampu memberikan pelayanan dan bimbingan terbaik terhadap peserta didik. Disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk faktor yang berasal dari dalam dan juga berasal dari luar. Di antara faktor-faktor tersebut adalah komitmen pada profesi atau keyakinan yang mengikat pada diri guru itu sendiri serta gaya kepemimpinan seorang Kepala Sekolah pada dunia pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah berperan sangat penting sebagai motor penggerak segala aspek sumber daya yang terdapat pada sekolah, baik dari segi sumber daya manusianya maupun dari sumber daya lain yang terdapat pada sekolah tersebut (Munawwarah et al., 2024). Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan serta ditetapkan sangat bergantung dari peran pemimpinnya. Karena dalam setiap kegiatan yang dilakukan suatu sekolah perlu adanya pengawasan dari pimpinan, yang mampu mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan (Singodimedjo, 2019).

Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah sudah seharusnya mampu memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh komponen serta sumber daya yang terdapat pada lembaganya, sehubungan dengan berbagai aspek (program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran pada sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap peserta didik, hubungan dan masyarakat) sehingga tercipta iklim sekolah memiliki kemampuan untuk menarik perhatian semua pihak yang terlibat pada setiap aktivitas pendidikan yang dilaksanakan pada sekolah guna bekerja sama untuk mewujudkan tujuan sekolah (Mulyasa, 2022).

Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang cocok yang dapat di pergunakan dalam pemimpin lembaganya, seperti halnya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan tersebut mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong seluruh unsur yang terdapat pada sekolah untuk bekerja keras atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur sehingga semua unsur yang terdapat disekolah (pengajar, peserta didik, pegawai, orang tua siswa, masyarakat dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal guna mencapai tujuan ideal sekolah yang kondusif serta disiplin kerja mengajar juga akan baik (Ahsan, 2025).

Oleh karena itu kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi penerapan disiplin kerja guru. Juga tidak akan tercipta dengan baik tanpa adanya komitmen pada profesi atau keyakinan yang mengikat dalam diri guru yang bersangkutan komitmen guru adalah kekuatan batin yang datang berasal dari yang datang berasal dari dalam hati seorang guru itu sendiri perihal tugasnya yang bisa memberi dampak besar terhadap perilaku guru berupa tanggung jawab serta responsif (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Menurut Salsabila et al., (2024) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya. Adapun Oupen et al., (2020) dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan

kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui idealize, influence (karismatik), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual) dan individual consideration (perhatian terhadap individu) dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian kepemimpinan transformasional pada hakikatnya merupakan suatu bentuk yang mengubah potensi menjadi energi nyata, mengubah potensi institusi menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar (Suhada, 2019).

Komitmen guru profesional merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas serta kewajiban menjadi pengajar yang mampu melahirkan tanggung jawab dan perilaku responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi (Nailah & Afifa, 2022). Oleh karena itu, terdapat beberapa unsur yang membentuk diantaranya adanya kemampuan memahami diri serta tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggung jawab terhadap tugas serta kewajiban yang sebagai komitmen seorang sehingga tugas terdapat dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional merupakan tanggung jawab keguruan yang lahir dari komponen guru profesional merupakan tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan pada insan, tetapi juga di pertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT.

Kekuatan komitmen pada profesi ini sangat hebat. Komitmen pada profesi mengarahkan langkah seseorang menuju kesuksesan. Komitmen pada profesi mengarahkan pada eksistensi diri, membuat hidup seseorang menjadi lebih bertanggung jawab, lebih hidup dan lebih bermakna. Bagi seorang guru, komitmen pada profesi dapat menjadikan yang bersangkutan kuat secara personal, yang ditandai dengan pribadi yang bertanggung jawab, tangguh dan memiliki rancangan ke depan. Jika komitmen pada profesi guru sudah terbentuk dengan baik, maka disiplin kerja guru juga dapat terbentuk dengan sendirinya (Dewi & Khotimah, 2020).

Menyikapi hal tersebut, kepemimpinan dan adanya komitmen pada profesi guru harus bisa *balance* atau seimbang agar tercipta kedisiplinan guru yang baik atau tinggi. Ketika mendapat berbagi kesulitan dan mendapat masalah, seorang guru juga ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah atas sesuatu hal yang menjadi masalah tersebut.

Disiplin tidak semata mata patuh dan taat pada jam kerja saja akan tetapi sesudah datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu serta dalam upaya menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut terhadap atasan disekolah atau terpaksa (Sakban & Aryani, 2020). Komitmen dan loyalitas guru di sekolah tercermin dalam sikap guru menjalankan tugasnya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa guru secara acak di SMA Negeri 8 Kota serang terkait disiplin kerja gurunya masih dijumpai beberapa guru dengan disiplin kerja yang masih kurang.

Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa guru yang masih datang dan pulang dari sekolah tidak sesuai dengan jadwalnya, termasuk guru yang terlambat masuk kelas ketika hendak mengajar. Selain terlambat masuk kelas, ada juga beberapa guru yang keluar kelas atau mengakhiri proses pembelajaran lebih awal (belum habis waktu mengajarnya). Oleh karena itu, masalah disiplin kerja guru perlu dijaga guna pencapaian tujuan sekolah. Dalam hal ini, peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya (Hajar & Putra, 2021). Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Namun kenyataannya di lapangan sekarang ini, masih ada guru mengabaikan disiplin. Berdasarkan permasalahan di atas perlu dilakukan kajian secara mendalam

tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen pada profesi pengaruhnya terhadap disiplin kerja SMA Negeri 8 Kota Serang

METODE

Desain penelitian pada penelitian ini berbentuk *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi (Rukminingsih et al., 2020). Sebanyak 61 guru di SMA Negeri 8 Kota Serang menjadi populasi dalam penelitian ini dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sample random yakni pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang menuju pada suatu hal yang diteliti. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu angket yang sudah ada jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban, yaitu berupa pertanyaan yang positif dan negatif. Angket diberikan kepada seluruh guru pada lembaga tersebut yang menjadi sampel untuk mendapatkan data, kemudian dari data yang diperoleh diambil kesimpulan yang sesuai. Adapun skala Likert digunakan untuk mengukur variabel penelitian melalui indikator yang dijabarkan menjadi item instrumen, dengan jawaban berskala dari sangat positif hingga sangat negatif dan diberi skor untuk analisis. Pengolahan data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dengan SPSS melalui tabel, diagram, dan histogram, serta perhitungan ukuran pemusatan dan penyebaran data untuk menggambarkan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

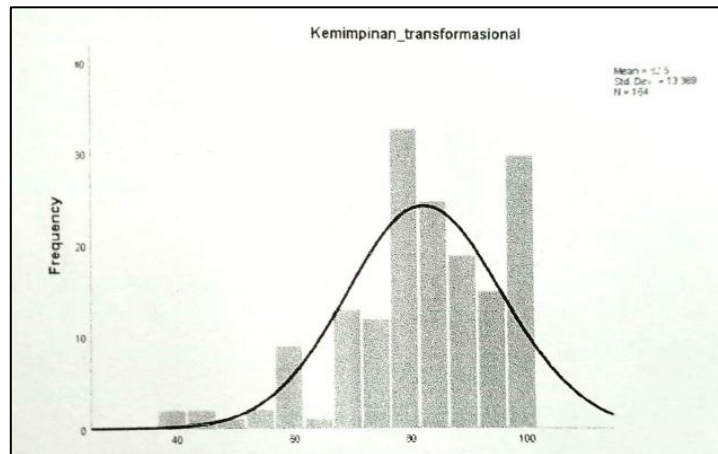
Deskripsi Data

Penelitian ini mengacu pada tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), komitmen pada profesi (X2), dan disiplin kerja guru (Y). Seluruh data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Variabel kepemimpinan transformasional diungkapkan melalui angket yang terdiri atas 20 butir pernyataan. Skor tertinggi setiap butir adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan ketentuan tersebut, skor ideal tertinggi adalah 100 dan skor ideal terendah adalah 20.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor tertinggi sebesar 100 dan skor terendah sebesar 39. Nilai mean sebesar 82,50, median sebesar 83,50, modus sebesar 80, dan standar deviasi sebesar 13,369. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 8 Kota Serang cenderung mengarah pada kepemimpinan transformasional. Berikut adalah grafik histogram variabel kepemimpinan transformasional.

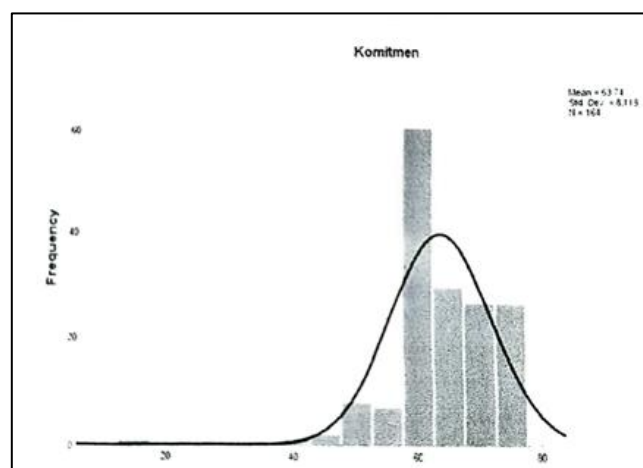
Dilakukan Pada bagian ini dituliskan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Bagian hasil penelitian telaah pustaka, literature reiview, atau sejenisnya dan pembahasan. Hasil disajikan dalam bentuk tabel mengikuti ketentuan dicontohkan pada Tabel 1. Sedangkan gambar menggunakan contoh pada Gambar 2. Semua gambar dan tabel tidak boleh menggunakan warna selain hitam dan putih. Bagian hasil pembahasan. Pada bagian ini dilakukan pembahasan mengenai hasil penelitian. Bagian ini juga melakukan perbandingan antara hasil penelitian yang dilakukan

dengan penelitian lainnya yang relevan. Temuan-temuan baru yang diperoleh perlu dilakukan komparasi/perbandingan dengan teori dan penelitian lainnya.



Gambar 1. Histogram Kepemimpinan Transformatif

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di SMA Negeri 8 Kota Serang adalah Kepemimpinan transformasional. Sedangkan data terkait komitmen pada profesi diperoleh dari angket yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki skor 5 dan minimal skor 1. Berdasarkan ketentuan diperoleh skor tertinggi ideal adalah 75 dan skor terendah adalah 15. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 25.0, hasil analisis deskriptif variabel komitmen pada profesi memiliki skor tertinggi sebesar 75 dan skor terendah 15. Pada variabel ini menunjukkan bahwa mean sebesar 63,74, median sebesar 63, modus sebesar 60 dan standar deviasi sebesar 8,118 (data terdapat pada lampiran). Adapun grafik variabel komitmen pada profesi adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Histogram Komitmen Pada Profesi

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun dari hasil tersebut belum dapat diketahui secara jelas berapa banyak guru yang memiliki komitmen pada profesi tinggi, sedang, dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan skor rata-rata angket dengan skor rata-rata ideal, pengkategorian empiris di sini dicari dengan menghitung skor tertinggi dan skor terendahnya, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel

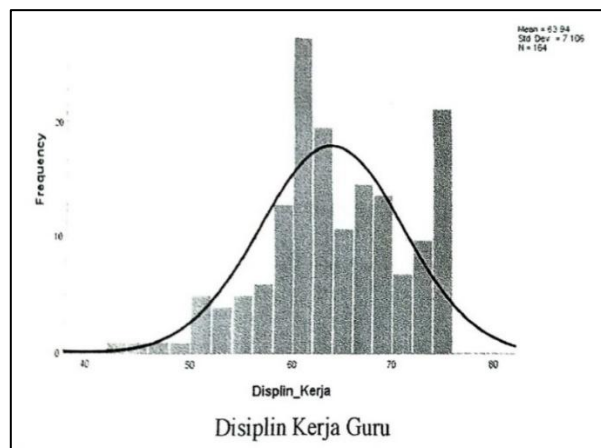
komitmen pada profesi. Berdasarkan hasil perhitungan skor tertinggi untuk komitmen pada profesi adalah sebesar 72 dan skor terendahnya adalah sebesar 56. Berikut ini adalah tabel kategori komitmen pada profesi.

Tabel 1. Kategori Komitmen Pada Profesi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	30	18.3	18.3	18.3
Sedang	98	59.8	59.3	78.0
Tinggi	36	22.0	22.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,3% guru di SMA Negeri 8 Kota Serang memiliki komitmen pada profesi dengan kategori rendah, kemudian 59,8% guru di SMA Negeri 8 kota serang memiliki komitmen pada profesi dengan kategori sedang dan 22,0% guru di SMA Negeri 8 kota serang memiliki komitmen pada profesi dengan kategori tinggi.

Adapun data terkait disiplin kerja guru diperoleh dan angket yang terdiri dari 15 butir pertanyaan skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki skor 5 dan minimal memiliki skor 1. Berdasarkan ketentuan diperoleh skor tertinggi ideal adalah 75 dan skor terendah adalah 15. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 25,0 hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 75 dan skor terendah 43. Pada variabel ini menunjukkan bahwa mean sebesar 7,106 (data terdapat pada lampiran). Berikut grafik variabel disiplin kerja guru.



Gambar 3. Disiplin Kerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki disiplin kerja tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan skor rata-rata angket dengan ideal pengkategorian empiris di sini dicari dengan menghitung skor tertinggi dan skor terendahnya, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel disiplin kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa skor tertinggi disiplin kerja guru adalah sebesar 71 dan skor terendahnya adalah sebesar 59. Berikut ini adalah tabel kategori disiplin kerja guru.

Tabel 2. Kategori Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	37	22.6	22.6	22.6
Sedang	91	55.5	55.5	78.0
Tinggi	36	22.0	22.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas dapat diketahui 22,6% guru SMA Negeri 8 Kota Serang memiliki disiplin kerja dengan kategori rendah, dan 55,5% guru di SMA Negeri 8 Kota Serang memiliki disiplin kerja dengan kategori sedang, serta 22,0% guru di SMA Negeri 8 Kota Serang memiliki disiplin kerja dengan kategori tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0,167. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,167 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

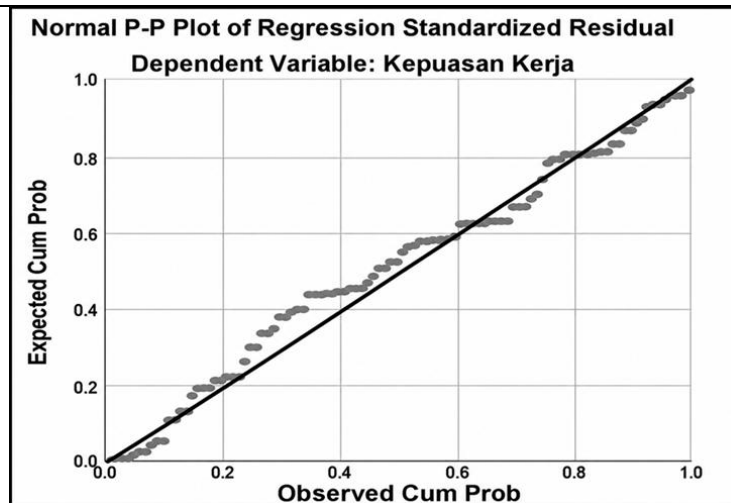
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0,167. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,167 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.97655648
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.040
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.167
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.177

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10,000 sampled tables with starting seed 20,000,000.

Kemudian di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dalam penelitian ini juga menggunakan probability plot sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya. Berikut adalah hasil output dari program SPSS Statistics Version 25,0.



Gambar 4. Normal Probability Plot

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan probability plot untuk uji normalitas adalah data residual berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis diagonal dan data berdistribusi tidak normal jika data plotting (titik-titik) tidak mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat jika ada plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa error pada model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolineritas.

Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00 maka terjadi multikolineritas.

Hasil uji menunjukkan bahwa:

Nilai tolerance = 0,824

Nilai VIF = 1,213

Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

		Coefficients				Collinearity Statistic	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	
Model		B		Beta			VIF
1	(Constant)	23.267	3.344		6.958	.000	
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.273	.032	.513	8.444	.000	.824 1.213
	Komitmen pada Profesi (X2)	.285	.053	.325	5.354	.000	.824 1.213

a. Dependent variable: Disiplin kerja guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel bebasnya (kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi) adalah sebesar 0,824 dan nilai VIF-nya sebesar 1,213. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance pada masing-masing variabelnya lebih besar 0,100 ($0,824 > 0,100$) dan nilai VIF-nya kurang dari 10,00 ($1,213 < 10,00$).

Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang nyata terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan antara kedua variabel dapat dinyatakan signifikan. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah.

$$Y = 35,444 + 0,345X_1$$

Persamaan ini mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu poin dalam kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja guru sebesar 0,345 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,650 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja guru. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422 mengindikasikan bahwa 42,2% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan transformasional. Sisanya, sebesar 57,8%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan disiplin kerja guru, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu.

Selain itu komitmen pada profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang guru terhadap profesinya, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah.

$$Y = 33,770 + 0,473X_2$$

Persamaan ini bermakna bahwa setiap peningkatan satu poin komitmen pada profesi akan meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,473 poin. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,541 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara komitmen pada profesi dan disiplin kerja guru. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,292 mengindikasikan bahwa 29,2% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh komitmen pada profesi. Artinya, komitmen guru terhadap profesinya merupakan salah satu faktor penting yang mendorong terbentuknya kedisiplinan kerja, meskipun masih ada 70,8% faktor lain di luar variabel ini yang turut memengaruhi.

Adapun hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah.

$$Y = 23,267 + 0,273X_1 + 0,285X_2$$

Persamaan ini mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu poin kepemimpinan transformasional akan meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,273 poin, sedangkan setiap

peningkatan satu poin komitmen pada profesi akan meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,285 poin.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi dengan disiplin kerja guru. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,510 mengindikasikan bahwa 51% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan. Artinya, kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kedisiplinan guru, meskipun masih terdapat 49% faktor lain di luar penelitian yang juga berperan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori Bass & Riggio dalam Patihah et al., (2025) yang menekankan empat dimensi kepemimpinan transformasional: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberi inspirasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu guru akan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Lestari et al., 2023). Dalam konteks ini, disiplin guru tumbuh bukan semata karena aturan, melainkan karena adanya motivasi intrinsik yang dibangun oleh kepemimpinan transformasional.

Penelitian juga membuktikan bahwa komitmen pada profesi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori komitmen organisasi dan profesional yang dikemukakan oleh Mowday, Steers, & Porter serta Meyer & Allen dalam Thamrim (2025) bahwa komitmen profesional mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap profesinya. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesi akan menunjukkan sikap disiplin karena mereka memandang pekerjaan sebagai panggilan moral dan tanggung jawab, bukan sekadar kewajiban administratif (Nirwana et al., 2025).

Ketika kepemimpinan transformasional dan komitmen pada profesi diuji secara simultan, hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja guru terbentuk melalui kombinasi faktor eksternal (kepemimpinan kepala sekolah) dan faktor internal (komitmen guru terhadap profesi). Teori Yukl dalam Syakur et al., (2025) mendukung pandangan ini dengan menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada perilaku pemimpin, tetapi juga pada karakteristik bawahan, termasuk komitmen dan motivasi mereka. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang inspiratif akan memperkuat komitmen profesional guru, dan keduanya bersama-sama menciptakan disiplin kerja yang lebih konsisten. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dan komitmen profesional adalah dua pilar utama dalam membangun budaya disiplin kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 8 Kota Serang. Kepala sekolah yang mampu memberikan teladan, motivasi, serta perhatian individual terbukti dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan membangun komitmen bersama memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin di lingkungan sekolah. Selain itu, komitmen guru terhadap profesinya juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Guru yang memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab tinggi terhadap profesinya cenderung lebih konsisten, patuh terhadap aturan, serta

menunjukkan dedikasi dalam melaksanakan kewajiban. Komitmen profesional ini menjadi landasan internal yang mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, M. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 6(10), 1635–1646. <https://doi.org/10.57171/xzntkp81>
- Arjunaita, A., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1667–1675. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.631>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Elementary: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279–294. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Hajar, S., & Putra, E. D. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar. *Urnal Basicedu*, 5(4), 2256–2262. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1191>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis Authors Futika Permatasari. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944. <https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Lubis, H. M. J., & Haidir, H. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Munawwarah, F., Jannah, F., & Nurhadi, A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia: The Role of School Principals in Improving the Quality of Human Resources. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 147–158. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335>
- Nailah, C., & Afifa, M. (2022). Memahami Komitmen Guru Profesional. *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar*, 3(2), 86–93. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i2.6968>
- Nirwana, H., Setyaningsih, S., & Hardhienata, S. (2025). *Komitmen Profesional: Pilar Utama Guru dalam Membangun Pendidikan Berkualitas*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(2), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Patihah, L. S., Agnia, I. S., Almadina, H. S., & Musadad, A. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Studi Literature. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 3383–3390. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.1941>
- Rukminingsih, R., Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama.
- Sakban, S., & Aryani, R. (2020). Dicipline Management Strategy. *Jurnal Islamika: Islamic Studies Journal*, 3(2), 24–35. <https://doi.org/10.37859/jsi.v3i2.2118>

-
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727–739. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6392>
- Singodimedjo, S. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48–55.
- Suhada, M. M. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 4(2), 68–89.
- Syakur, A. K. A., Judijanto, L., Sa'dianoor, H., Syarweny, N., & Wibowo, S. E. (2025). *Kepemimpinan: Teori Pimpinan dalam Mempengaruhi Kinerja Tim*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Thamrin, S. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi yang Tangguh dan Inovatif*. Global Kreatif Media.