

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPERIBADIAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs

Chairul Anwar¹, Aziddin Harahap², Marlina Siregar³, Sakinah Ubudiyah Siregar⁴, Junita⁵

Universitas Labuhanbatu^{1,2,3,4,5}

e-mail: chairulanw26@gmail.com¹, aziddin@ulb.ac.id², siregarmarlina447@gmail.com³, sakinah@ulb.ac.id⁴, neetamawar@gmail.com⁵

Diterima: 04/04/2026; Direvisi: 21/04/2026; Diterbitkan: 28/04/2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara, yang diduga berkaitan dengan faktor gaya kepemimpinan kepala madrasah, kepribadian guru, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dengan fokus pada keterkaitan keempat variabel tersebut dalam konteks pengelolaan madrasah. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Tahapan penelitian meliputi penyusunan instrumen, uji validitas dan reliabilitas, pengumpulan data melalui angket skala Likert (skor 1–5), serta analisis data statistik untuk menguji pengaruh antarvariabel. Responden penelitian terdiri atas kepala madrasah dan guru ASN yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek individual, tetapi juga oleh praktik kepemimpinan yang inspiratif dan budaya disiplin kerja yang konsisten. Simpulan utama penelitian ini adalah bahwa penguatan kepemimpinan transformasional, pembinaan kepribadian, dan penegakan disiplin kerja secara terintegrasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

ABSTRACT

This study was motivated by the less-than-optimal performance of teachers at MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara, which is presumed to be related to the principal's transformational leadership style, teachers' personality, and work discipline. The objective of this study was to analyze the influence of transformational leadership style, personality, and work discipline on teachers' performance, with a focus on the relationship among these four variables within the context of madrasah management. The study employed a quantitative descriptive research method. The research stages included instrument development, validity and reliability testing, data collection using a Likert-scale questionnaire (scores 1–5), and statistical data analysis to examine the influence among variables. The respondents consisted of the madrasah principal and civil servant teachers directly involved in the learning process. The results showed that transformational leadership style, personality, and work discipline had a significant effect on teachers' performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving teachers' performance is influenced not only by individual factors but also by inspirational leadership practices and a consistent culture of work discipline. The main conclusion of this study is that strengthening transformational leadership, fostering teachers'

personality, and enforcing integrated work discipline can serve as an effective strategy to improve teachers' performance in the madrasah.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Personality, Work Discipline, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan proses pembelajaran yang memungkinkan murid mengembangkan potensi spiritual, kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan secara optimal (Departemen Pendidikan Nasional, 2003). Pendidikan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas kognitif di kelas, tetapi juga sebagai proses sosial, kultural, ekonomi, dan politik yang kompleks, serta sebagai praktik reflektif yang membentuk perkembangan intelektual dan karakter peserta didik (Gillani & Eynon, 2023). Dalam konteks global, kualitas pendidikan diukur melalui indikator internasional seperti *Programme for International Student Assessment (PISA)* oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, yang menilai literasi membaca, matematika, dan sains siswa usia 15 tahun. Hasil PISA 2022 menunjukkan Indonesia berada pada peringkat ke-72 dari 81 negara, dengan capaian literasi, numerasi, dan sains yang masih berada di bawah rata-rata OECD, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas pendidikan nasional.

Rendahnya capaian tersebut tidak hanya mencerminkan kemampuan siswa, tetapi juga menunjukkan permasalahan dalam sistem pendidikan, termasuk kualitas guru, kurikulum, sarana, dan manajemen madrasah. Di antara faktor tersebut, kinerja guru memiliki peran yang sangat strategis sebagai ujung tombak pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan menghasilkan pembelajaran yang efektif dan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa (Munawir et al., 2022). Hal ini sejalan dengan Kasmawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial secara terpadu. Namun, hasil observasi di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan keterlambatan pengumpulan perangkat pembelajaran, kurangnya pelaksanaan program pengayaan, serta kedisiplinan waktu yang masih rendah. Data pengawas menunjukkan bahwa 19,6% guru terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, 35% tidak melaksanakan program pengayaan, dan 31% terlambat masuk kelas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dan praktik yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan catatan pengawas satuan pendidikan di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara pada semester ganjil Tahun Ajaran 2025/2026, masih ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan belum optimalnya kinerja guru ASN. Tercatat sebanyak 10 dari 51 guru (19,6%) mengumpulkan rencana pembelajaran tidak tepat waktu, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek perencanaan pembelajaran. Selain itu, 18 dari 51 guru (35%) tidak melaksanakan kegiatan pengayaan kepada siswa, sehingga mengindikasikan kurang maksimalnya tindak lanjut pembelajaran bagi peserta didik yang membutuhkan penguatan materi. Kondisi lainnya terlihat dari 16 dari 51 guru (31%) yang terlambat masuk kelas, yang mencerminkan rendahnya kedisiplinan waktu dalam pelaksanaan tugas mengajar. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa aspek perencanaan, pelaksanaan, dan kedisiplinan kerja guru masih perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja.

Secara teoretis, kinerja individu dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan mekanisme kelompok, termasuk kepemimpinan dan kepribadian, yang berperan dalam membentuk perilaku kerja serta hasil kinerja yang dicapai (Cawla et al., 2026). Dalam konteks

madrasah, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan dipahami sebagai proses sosial yang menghasilkan arah, keselarasan, dan komitmen dalam organisasi (Sumarsid et al., 2024). Salah satu pendekatan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Wagude, 2025). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa 78% responden menilai kepala madrasah telah menunjukkan ciri kepemimpinan transformasional, seperti mengutamakan kepentingan bersama dan terbuka terhadap ide baru.

Selain kepemimpinan, kepribadian guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Kepribadian mencerminkan pola pikir, perasaan, dan perilaku yang relatif stabil yang memengaruhi interaksi sosial dan kinerja individu (Roberts & Yoon, 2021). Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dalam pembentukan nilai dan akhlak (Sudjana, 2020). Kepribadian yang positif akan mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hasil observasi menunjukkan bahwa 70% responden menilai guru memiliki kepribadian yang positif, meskipun masih terdapat kecenderungan sebagian guru yang berfokus pada aspek kognitif semata.

Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja guru. Disiplin kerja merupakan dasar bagi individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal, karena tingkat kepatuhan terhadap aturan berbanding lurus dengan kualitas hasil kerja (Silaen et al., 2022). Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas profesional yang dijalankan. Hasil observasi menunjukkan bahwa 81% responden menilai guru memiliki disiplin yang baik, meskipun data empiris masih menunjukkan adanya pelanggaran dalam praktik.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal meskipun sebagian indikator kepemimpinan, kepribadian, dan disiplin menunjukkan kecenderungan positif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Kurniawati, 2023; Marom, 2025), namun kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks madrasah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan nilai kebaruan dengan mengkaji secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam konteks madrasah, khususnya pada guru ASN di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara pada periode November 2025 hingga April 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *ex post facto*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengungkapan hubungan antarvariabel yang telah terjadi tanpa adanya perlakuan dari peneliti. Populasi penelitian adalah seluruh guru ASN yang berjumlah 54 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *total*

sampling sehingga diperoleh 51 orang guru sebagai responden. Teknik total sampling dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sehingga hasil penelitian memiliki tingkat representativitas yang tinggi.

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian guru, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian dikembangkan secara sistematis untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS dan dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk memberikan gambaran sekaligus menguji hubungan antarvariabel. Uji prasyarat analisis dilakukan terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel bebas terhadap kinerja guru. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menjamin ketepatan perhitungan statistik dan akurasi hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 54 guru ASN di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara sebagai responden. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa tidak seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga hanya butir yang memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat 15 butir valid dari 20 butir, variabel kepribadian guru memiliki 13 butir valid, variabel disiplin kerja guru memiliki 14 butir valid, dan variabel kinerja guru memiliki 13 butir valid. Butir yang tidak valid dieliminasi agar tidak memengaruhi kualitas data penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian berada pada kategori reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,880, kepribadian guru sebesar 0,847, disiplin kerja guru sebesar 0,905, dan kinerja guru sebesar 0,747. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian. Ringkasan hasil uji instrumen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	15	0,880	Reliabel
Kepribadian Guru	13	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja Guru	14	0,905	Reliabel
Kinerja Guru	13	0,747	Reliabel

Merujuk pada Tabel 1 tentang hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada data penelitian. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada data penelitian. Berdasarkan analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian menunjukkan kecenderungan pada kategori cukup hingga baik. Secara umum, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepribadian guru, disiplin kerja, dan kinerja guru berada pada tingkat yang relatif positif, meskipun belum optimal. Ringkasan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean
Gaya Kepemimpinan Transformasional	54	49	75	65,96
Kepribadian Guru	54	42	65	59,52
Disiplin Kerja Guru	54	47	70	63,06
Kinerja Guru	54	42	65	60,00

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan kecenderungan pada kategori cukup hingga baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi variabel penelitian telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Hasil uji persyaratan analisis menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi klasik. Secara ringkas, hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig = 0,000 (< 0,05)	Data normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,1; VIF < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak terjadi

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear berganda. Pemenuhan asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami permasalahan normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat memberikan estimasi yang akurat terhadap hubungan antarvariabel penelitian. Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,000	Berpengaruh signifikan
Kepribadian Guru	0,000	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	0,000	Berpengaruh signifikan
Uji F (Simultan)	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Hasil tersebut memperkuat dugaan adanya hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	14,492
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,041
Kepribadian Guru (X2)	0,430
Disiplin Kerja (X3)	0,358

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,492 + 0,041X1 + 0,430X2 + 0,358X3$. Persamaan ini menunjukkan arah hubungan positif antara seluruh variabel independen dengan kinerja guru. Artinya, peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian guru, dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Di antara ketiga variabel tersebut, kepribadian guru memberikan kontribusi terbesar, diikuti oleh disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian data, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian guru, disiplin kerja, dan kinerja guru, berada pada kategori cenderung cukup. Kondisi ini sejalan dengan temuan Haratua et al. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel sudah menunjukkan arah yang positif, namun belum mencapai tingkat optimal. Dengan demikian, masih diperlukan upaya peningkatan pada setiap aspek agar mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap kinerja guru. Kondisi “cenderung cukup” ini juga dapat ditafsirkan sebagai indikasi adanya ruang perbaikan yang sistematis, baik pada level kebijakan madrasah maupun pada level praktik individu guru, sehingga intervensi peningkatan kinerja perlu dirancang secara terarah dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Sejalan dengan itu, Sutarsih et al. (2025) menegaskan bahwa mutu sekolah sangat dipengaruhi oleh supervisi akademik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi yang kuat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Arifudin (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya transformasional, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada guru dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif dari kelompok atau komunitas mereka, sehingga meskipun individu memiliki berbagai kepentingan yang berbeda, mereka dapat disatukan untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini juga ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi, memberi inspirasi, merangsang pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual kepada bawahan. Meskipun demikian, besarnya koefisien pengaruh yang relatif kecil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Sriyanto (2022) juga menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada implementasinya di lingkungan sekolah. Temuan ini mengisyaratkan bahwa praktik kepemimpinan yang ada kemungkinan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek pembinaan profesional guru secara berkelanjutan.

Selanjutnya, kepribadian guru terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Silaen et al. (2022) bahwa faktor individu merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang menentukan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa faktor internal individu, seperti sikap profesional, tanggung jawab, kestabilan emosi, dan komitmen kerja, menjadi determinan utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang baik sering dikaitkan dengan kepribadian yang baik atau berakhlak mulia, karena kepribadian sering dijadikan tolak ukur kewibawaan guru di mata peserta didik maupun masyarakat. Guru dengan kepribadian yang baik cenderung mampu mengelola tugas secara efektif, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Dominannya pengaruh kepribadian juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya mengandalkan kebijakan struktural, tetapi memerlukan pendekatan pembinaan karakter dan etos kerja melalui budaya organisasi yang kuat di lingkungan madrasah.

Disiplin kerja guru juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih terorganisir dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sejalan dengan itu, kedisiplinan menjadi dasar seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang positif, karena semakin tinggi tingkat disiplin terhadap ketentuan yang berlaku, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga berkaitan dengan kesadaran intrinsik guru dalam memaknai tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesional. Hal ini didukung oleh penelitian Giawa dan Giawa (2024), serta Nena et al. (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepribadian guru, dan disiplin kerja guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan temuan Danarti et al. (2024) serta Riski et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang lebih kuat dibandingkan pengaruh secara parsial dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Interaksi ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik, di mana kebijakan kepemimpinan, pengembangan personal guru, dan penegakan budaya kerja berjalan secara sinergis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepribadian guru menjadi variabel yang paling dominan, diikuti oleh disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini juga didukung oleh Hidayah et al. (2024) yang menegaskan bahwa aspek kepemimpinan dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh faktor internal guru itu sendiri, meskipun faktor eksternal seperti kepemimpinan tetap memiliki peran penting sebagai penggerak dan fasilitator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan kepribadian guru, peningkatan disiplin kerja, serta optimalisasi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Harsoyo (2022) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam harus mampu

mendorong peningkatan mutu lembaga secara berkelanjutan. Sinergi antara ketiga aspek tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Pendekatan ini menuntut adanya program pembinaan yang terencana, berkelanjutan, dan terukur agar perubahan yang diharapkan tidak bersifat sementara.

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan. Variabel penelitian yang digunakan masih terbatas, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, pembahasan penelitian masih dapat dikembangkan lebih luas dengan pendalaman teori yang lebih komprehensif. Di sisi lain, terdapat kendala dalam pengumpulan data, yaitu tidak semua responden dapat mengisi kuesioner secara optimal sesuai waktu yang ditentukan, sehingga memungkinkan adanya ketidaksungguhan dalam pengisian jawaban. Keterbatasan ini berpotensi memengaruhi tingkat akurasi data persepsi yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian yang lebih luas, memperdalam kajian teoritis, serta meningkatkan kualitas pengumpulan data agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan kepala madrasah, karakteristik individu guru, serta perilaku kerja guru itu sendiri. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa peningkatan kualitas pendidikan memerlukan sinergi antara aspek kepemimpinan, kepribadian, dan kedisiplinan dalam lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terbukti memiliki peran dalam mendorong peningkatan kinerja guru, terutama melalui kemampuan memberikan inspirasi, motivasi, serta arah kerja yang jelas. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek stimulasi intelektual masih menjadi titik lemah yang perlu diperkuat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan kepemimpinan kepala madrasah ke depan perlu lebih difokuskan pada penciptaan ruang inovasi dan penguatan budaya berpikir kritis di kalangan guru.

Kepribadian guru menjadi faktor yang paling menentukan dalam peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh integritas pribadi, tanggung jawab, kestabilan emosi, serta komitmen profesional dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, peningkatan kualitas guru tidak hanya dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui pembentukan karakter dan penguatan nilai-nilai profesionalisme. Disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik akan tercapai apabila guru memiliki konsistensi dalam menjalankan aturan, tanggung jawab waktu, serta keteraturan dalam proses pembelajaran dan administrasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal apabila didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah yang transformatif, kepribadian guru yang kuat, serta disiplin kerja yang tinggi. Ketiga aspek tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kualitas kinerja guru yang berkelanjutan. Ke depan, hasil penelitian ini memiliki prospek pengembangan yang dapat diarahkan pada penguatan model kepemimpinan berbasis inovasi pembelajaran, pengembangan

program pembinaan kepribadian guru secara berkelanjutan, serta implementasi sistem penguatan disiplin kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan pendidikan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih luas agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(3), 178-187. <https://media.neliti.com/media/publications/475186-none-f7fb6d9c.pdf>
- Cawla, M., Suhardi, S., Hamdan, H., & Yani, A. (2026). The influence of organisational behaviour, inclusive work environment, and career development on the performance of gen z employees with work engagement as a moderating variable. *Economic: Journal Economic and Business*, 5(1), 157-163. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v5i1.1452>
- Danarti, W., Egar, N., & Juliejantiningasih, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Akademik, Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Patebon. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(1), 2397-2441. <https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/2774>
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Nomor 20 Tahun 2003). Depdiknas.
- Giawa, B., & Giawa, P. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1382-1393. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2157>
- Gillani, & Eynon. (2023). *Understanding and improving social factors in education: a computational social science approach* (Taha Yasseri, Ed.). Camberley: Edwar Elgar Publishing.
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195-205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Hidayah, A., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di SMP Plus Jabal Noor Pogalan Trenggalek. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 4(1), 24-32. <https://doi.org/10.51878/academia.v4i1.2939>
- Kasmawati, Y., Wahyudi, W., Kuncoro, A. W., & Qodariyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583-595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Marom, F. F. A. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Jenangan* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo). <https://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/33086>

- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Nena, M. F., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen SMK Di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Hijri*, 13(1), 71-83. <http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v13i1.20389>
- Roberts, B. W., & Yoon, H. J. (2022). Personality psychology. *Annual review of psychology*, 73(2022), 489-516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114927>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., & Arta, I. P. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Rismawati, Ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sriyanto, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 247–253. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v2i2.1424>
- Sudjana, N. (2020). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (16 ed.). Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & Permatasari, R. I. (2024). Tinjauan penelitian gaya kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 40-49. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1185>
- Sutarsih, W., Kusumaningsih, W., & Ginting, R. B. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Sekolah Di MTs. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 342–353. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4499>
- Wagude, J. A. (2025). *Transformational Leadership in Contemporary Projects: A Review of Tts Impact on Success and Team Performance (2020-2025)*. 6(4), 1268–1277. <https://doi.org/10.51867/ajernet.6.4.112>