

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Motivasi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta Kecamatan Cipayung

Nurhaeni^{1*}, I Dewa Ketut Kerta Widana², Sri Yanthy Yosepha³

¹⁻³Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: nurhaeni1908@gmail.com¹, dkwidana@unsurya.ac.id², sri@unsurya.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work discipline, and work motivation on the performance of teachers at both public and private Madrasah Tsanawiyah (Madrasah Tsanawiyah) in Cipayung District, East Jakarta. The background of this research is based on the phenomenon of less-than-optimal teacher performance, which is suspected to be influenced by a transactional leadership style, weak work discipline, and fluctuating work motivation. This research uses a quantitative method with a survey approach. The population was 115 teachers from three madrasahs, and a sample of 89 respondents was determined using the Slovin formula with a simple random sampling technique. Data was collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used path analysis with the help of SPSS software. The results of this study are analysis to prove that (1) transformational leadership has a direct positive effect on teacher performance, (2) work discipline has a direct positive effect on teacher performance, (3) work motivation has a direct positive effect on teacher performance, (4) transformational leadership has a direct positive effect on work discipline, (5) transformational leadership has a direct positive effect on work motivation, (6) work discipline has a direct positive effect on work motivation, and (7) transformational leadership has an indirect positive effect on teacher performance through work motivation. These findings confirm the importance of synergy between inspirational leadership, consistent discipline, and strong motivation in creating superior and sustainable teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Transformational Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Madrasah Tsanawiyah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena kinerja guru yang belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang cenderung transaksional, disiplin kerja yang lemah, serta motivasi kerja yang fluktuatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei.

Populasi berjumlah 115 guru dari tiga madrasah, dan sampel sebanyak 89 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menganalisis bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru, (2) disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru, (4) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung terhadap disiplin kerja, (5) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja, (6) disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja, dan (7) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, disiplin yang konsisten, dan motivasi yang kuat dalam menciptakan kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Madrasah Tsanawiyah.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, dan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses belajar mengajar. Guru memainkan peran sentral dan strategis sebagai pendidik, penginspirasi, dan pembentuk karakter generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat mutlak untuk terwujudnya pendidikan yang berkualitas, khususnya di lingkungan madrasah yang memiliki visi pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing.

Namun, berdasarkan observasi awal di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta Kecamatan Cipayung, teridentifikasi sejumlah permasalahan yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja guru. *Pertama*, dari aspek kepemimpinan, gaya kepemimpinan pimpinan madrasah cenderung bersifat transaksional dengan hubungan atasan-bawahan lebih didasarkan pada *reward and punishment*. Komunikasi yang terjadi masih bersifat satu arah (*top-down*), sehingga berpotensi mematikan inisiatif dan rasa kepemilikan guru terhadap madrasah. *Kedua*, dari aspek disiplin kerja, masih ditemui gejala kelonggaran seperti keterlambatan, pemanfaatan waktu pembelajaran yang kurang optimal, dan tertundanya pengelolaan administrasi pendidikan. Disiplin yang lemah ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kurang kondusif. *Ketiga*, dari aspek motivasi kerja, terdapat kesenjangan motivasi di antara para guru. Sebagian guru menunjukkan antusiasme tinggi, namun sebagian lainnya tampak pasif, kurang bersemangat, dan cenderung berpuas diri.

Faktor intrinsik seperti rasa pencapaian dan pengakuan belum sepenuhnya tergal, sementara faktor ekstrinsik seperti sistem penghargaan dan pengembangan karir belum jelas.

Ketiga variabel ini saling berkaitan erat. Seorang pemimpin transformasional diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memicu motivasi intrinsik guru, sehingga meningkatkan kesadaran untuk menjaga disiplin kerja sebagai bagian dari integritas profesional. Pada akhirnya, kombinasi dari kepemimpinan yang inspiratif, disiplin yang konsisten, dan motivasi yang membara akan mendorong terciptanya kinerja guru yang unggul. Pentingnya ketiga faktor ini didukung secara teoritis oleh para ahli. Bass & Riggio (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah dan memperbaiki keadaan dengan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi. Hasibuan (2018) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan, yang mendorong efektivitas kerja. Robbins & Judge, (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta Kecamatan Cipayung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, disusun kerangka pemikiran bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berperan sebagai anteseden motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berperan sebagai anteseden kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja diduga memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kerangka tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- H3:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- H4:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- H5:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- H6:** Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
- H7:** Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Lokasi penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 29 Jakarta, Madrasah Tsanawiyah Negeri 22 Jakarta, dan Madrasah Tsanawiyah Al Hamid Jakarta,

Kecamatan Cipayung, pada bulan September 2025 hingga Februari 2026. Populasi penelitian adalah seluruh guru di ketiga madrasah tersebut yang berjumlah 115 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 5% ($e=0,05$), sehingga diperoleh sampel sebanyak 89 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* karena populasi dianggap homogen. Selain itu, 20 orang digunakan untuk uji coba instrumen (Sugiyono, 2019).

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi dari masing-masing variabel: kinerja guru (Y) 20 butir, kepemimpinan transformasional (X1) 20 butir, disiplin kerja (X2) 20 butir, dan motivasi kerja (X3) 20 butir. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa semua butir instrumen valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS 25.0. Sebelum analisis jalur, dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji linearitas (*deviation from linearity*), dan uji homogenitas (*Levene's test*). Analisis jalur dilakukan melalui dua substruktur:

- **Substruktur 1:** Menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap X3 (Motivasi Kerja)
 - **Substruktur 2:** Menguji pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y (Kinerja Guru)
- Hipotesis statistik diuji dengan kriteria signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mendistribusikan instrumen berupa kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian, yakni sebanyak 89 orang guru yang mengabdikan diri di lingkungan Madrasah Tsanawiyah (Madrasah Tsanawiyah) baik negeri maupun swasta yang berada di wilayah Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner yang sangat memuaskan, yakni mencapai angka 100 persen. Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan untuk diproses lebih lanjut ke dalam tahapan analisis data statistik.

Uji Prasyarat Analisis

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel $> 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$ untuk semua hubungan antar variabel, sehingga hubungan antar variabel bersifat linear. Uji homogenitas dengan Levene's test menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$,

sehingga varian antar kelompok data homogen. Dengan terpenuhinya semua uji prasyarat, analisis jalur dapat dilanjutkan.

Analisis Jalur Substruktur 1

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X3) dengan nilai F hitung = 34,521 ($p = 0,000 < 0,05$) dan R Square = 0,445, artinya 44,5% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Tabel 1. Koefisien Jalur Substruktur 1

Variabel	Koefisien Jalur (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
X1 (Kepemimpinan Transformasional) → X3 (Motivasi Kerja)	0,412	4,562	0,000	Signifikan
X2 (Disiplin Kerja) → X3 (Motivasi Kerja)	0,328	3,631	0,000	Signifikan

R Square = 0,445; F-hitung = 34,521; Sig. = 0,000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Analisis Jalur Substruktur 2

Substruktur 2 menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F hitung = 47,893 ($p = 0,000$) dan R Square = 0,628, artinya 62,8% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Tabel 2. Koefisien Jalur Substruktur 2

Variabel	Koefisien Jalur (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
X1 (Kepemimpinan Transformasional) → Y (Kinerja)	0,285	3,214	0,002	Signifikan
X2 (Disiplin Kerja) → Y (Kinerja)	0,312	3,521	0,001	Signifikan
X3 (Motivasi Kerja) → Y (Kinerja)	0,358	4,041	0,000	Signifikan

R Square = 0,628; F-hitung = 47,893; Sig. = 0,000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja dihitung dengan mengalikan koefisien jalur X1→X3 (0,412)

dengan $X_3 \rightarrow Y$ (0,358), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,147. Pengaruh total kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah 0,285 (langsung) + 0,147 (tidak langsung) = 0,432. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) karena pengaruh langsung tetap signifikan setelah memediasi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru (H1 diterima)

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fermi, 2018) dan (Pakaja et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu menginspirasi guru untuk bekerja melampaui ekspektasi. Kepala madrasah yang transformasional dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mendorong guru untuk terus berinovasi, meningkatkan kompetensi profesional, dan berkomitmen penuh terhadap visi pendidikan madrasah (Bass & Riggio, 2018; Mulyasa, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H2 diterima)

Hasil ini mendukung teori (Hasibuan, 2018) bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab profesional dan mendorong efektivitas kerja. Guru yang disiplin dalam hal kehadiran, pemanfaatan waktu pembelajaran, penyelesaian administrasi, dan kepatuhan terhadap peraturan madrasah menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan seluruh tanggung jawab edukatifnya (Rivai, 2018).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (H3 diterima)

Temuan penelitian ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Muhammad et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, seperti dorongan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, dan menerima tanggung jawab, serta didukung oleh motivasi ekstrinsik yang memadai berupa penghargaan dan peluang pengembangan karier, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran (Hasibuan, 2018) (Uno, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja (H4 diterima)

Kepala madrasah yang menjadi role model dengan integritas dan konsistensi, mengartikulasikan visi yang jelas, serta memberikan perhatian personal, secara tidak langsung membangun kesadaran internal guru untuk mentaati peraturan. Disiplin lahir dari rasa hormat dan kepercayaan, bukan karena paksaan (Danim & Suparno, 2017).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja (H5 diterima)

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan organisasi. Melalui dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*), pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja serta komitmen anggota organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Pakaja (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, dukungan, dan penghargaan kepada guru akan mendorong munculnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja (H6 diterima)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan standar kerja menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Kondisi tersebut mendorong guru untuk bekerja lebih terarah, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan termotivasi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Secara teoritis, disiplin kerja merupakan mekanisme pengendalian perilaku yang membantu individu bekerja secara efektif dan bertanggung jawab Mathis (2017). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki guru, semakin besar dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja (H7 diterima)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Kepala madrasah yang mampu memberikan inspirasi, teladan, dukungan, dan perhatian individual kepada guru akan mendorong munculnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang lebih tinggi. Peningkatan motivasi tersebut selanjutnya mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Temuan ini

sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2018) serta didukung oleh penelitian Pakaja (2021) dan Muhammad (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya khazanah manajemen pendidikan Islam dengan mengkonfirmasi model pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam konteks madrasah. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Agama dan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional, menegakkan disiplin secara konsisten dan adil, serta merancang sistem penghargaan dan pengembangan karir yang memotivasi guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta Kecamatan Cipayung ($\beta=0,412$; $p<0,05$).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ($\beta=0,328$; $p<0,05$).
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,285$; $p<0,05$).
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,312$; $p<0,05$).
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,358$; $p<0,05$).
6. Motivasi kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (pengaruh tidak langsung = 0,147).

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan dapat dicapai melalui sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah yang inspiratif, penegakan disiplin yang konsisten, dan penguatan motivasi kerja guru. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan pemahaman empiris mengenai keterkaitan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru madrasah. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi dasar bagi kepala madrasah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru secara terintegrasi dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Danim, S. & S. (2017). *Manajemen dan kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Fermi, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Muhammad, Bahri, S., S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 5(3), 242–256. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130>
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Pakaja, R. S., Aneta, A., & Pakaya, A. R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI WILAYAH KABUPATEN BONE BOLANGO. *Jurnal Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(1), 25–38. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/view/600>
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. In *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (T. R. Saraswati, Ed.). Salemba Empat.
- Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.