

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA GURU  
DI SMK PANCA DHARMA BALIKPAPAN

**Feby Yohannes Alexander**  
[feby.alexander@gmail.com](mailto:feby.alexander@gmail.com)  
SMK Panca Dharma Balikpapan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership style and organizational culture on teacher performance through teacher work discipline at SMK Panca Dharma Balikpapan. The population in this study were all teachers of SMK Panca Dharma Balikpapan with a sample of 40 respondents with saturated sampling technique. Data collection techniques used by distributing questionnaires and documentation. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and Partial Least Square (PLS). The results showed that the principal's transformational leadership style had an effect on work discipline, organizational culture had an effect on work discipline, the principal's transformational leadership style had an effect on teacher performance, organizational culture had no effect on teacher performance, work discipline had an effect on teacher performance, and the principal's transformational leadership style does not have an indirect effect on teacher performance through work discipline, and organizational culture has an indirect effect on teacher performance through teacher work discipline.*

*Keywords: leadership style, organizational culture, performance, discipline*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Panca Dharma Balikpapan dengan sampel sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebar kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja, disiplin

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai forum formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam menaikkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran guna menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan (Mulyani dan Wiarta, 2021). Kepala sekolah merupakan salah satu pihak menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut Ratmini (2019), kepala sekolah harus bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat dapat memberikan petunjuk serta pengawasan, mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, mampu komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.

Menurut Akbar & Imaniyati (2019), kepemimpinan kepala sekolah dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru, siswa, maupun tenaga kependidikan yang lainnya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Keberhasilan kerja guru serta hasil kerja guru dapat diukur yaitu dengan melihat kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu mengoptimalkan semua potensi yang ada di suatu lembaga (Hamzah & Faruq, 2020).

Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Variabel penelitian ini yaitu variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel endogen,

lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain (Nadya Putri, 2014).

Menurut Ismawantini (2019), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi (Adzkiya, 2020).

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan disiplin kerja guru ditemui gejala-gejala seperti adanya sebagian guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu, adanya sebagian guru yang tidak memenuhi jam mengajar, adanya sebagian guru yang meninggalkan tempat tugas pada jam kerja, dan adanya sebagian guru yang tidak hadir ketika sekolah mengadakan upacara, acara keagamaan ataupun acara lainnya.

Dari penelitian terdahulu oleh Tokhibin dan Wuradji (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi guru dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kota Magelang, baik secara sendiri maupun bersama-sama.

## METODE PENELITIAN

gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel eksogen, dan variabel disiplin kerja ( $Z$ ) sebagai intervening. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Panca Dharma Balikpapan. Populasi penelitian

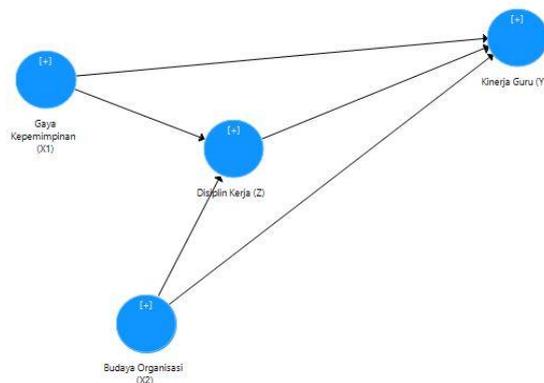
ini adalah seluruh guru SMK Panca Dharma Balikpapan berjumlah 40 orang  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

SMK Panca Dharma adalah salah satu sekolah swasta yang ada di Kota Balikpapan dan berdiri sejak tahun 1974. Lokasi sekolah ini berada di Jl. Jenderal Sudirman RT.08 No.04, Kelurahan Klandasan Ulu, Kecamatan Balikpapan Kota, Balikpapan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Panca Dharma berjumlah 40 orang. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 40 kuesioner dan tingkat pengembalian sebanyak 40 kuesioner. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama mengajar.

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru perempuan dengan jumlah 26 orang (65%), sedangkan sisanya hanya ada 14 orang (35%) dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui responden paling banyak berjenis kelamin perempuan.

Data karakteristik responden berdasarkan usia, guru berusia sekitar 25-35 tahun dengan jumlah sebanyak 23 orang (57,5%), sedangkan yang berusia < 25 tahun ada 2 orang (5%), ada 5 orang

**Hasil Pengujian Dengan Partial Least Square (PLS)**



**Gambar 1.**  
**Model Struktural Variabel Laten**

Model Struktural Variabel Laten ini menganalisis pengaruh gaya

dan sampel adalah 40 guru dengan metode teknik sampling jenuh.

(12,5%) yang memiliki usia 36-40 tahun dan usia > 40 tahun sebanyak 10 orang (25%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui responden paling banyak berusia antara 25-35 tahun.

Data karakteristik responden berdasarkan dari pendidikan terakhir memiliki pendidikan S1 dengan jumlah 36 orang atau (90%), sedangkan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (2,5%), dan yang berpendidikan D-III berjumlah 3 orang (7,5%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui responden paling banyak dengan pendidikan S1.

Data karakteristik responden berdasarkan dari lama mengajar, guru memiliki lama mengajar selama 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 23 orang (57,5%), sedangkan yang memiliki lama mengajar 6-10 tahun berjumlah 14 orang (35%), kemudian yang memiliki lama mengajar selama 11-15 tahun sebanyak 2 (5%), dan paling sedikit responden yang memiliki lama mengajar selama diatas 15 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui responden paling lama mengajar selama 1-5 tahun.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*.

kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) melalui disiplin kerja ( $Z$ ).

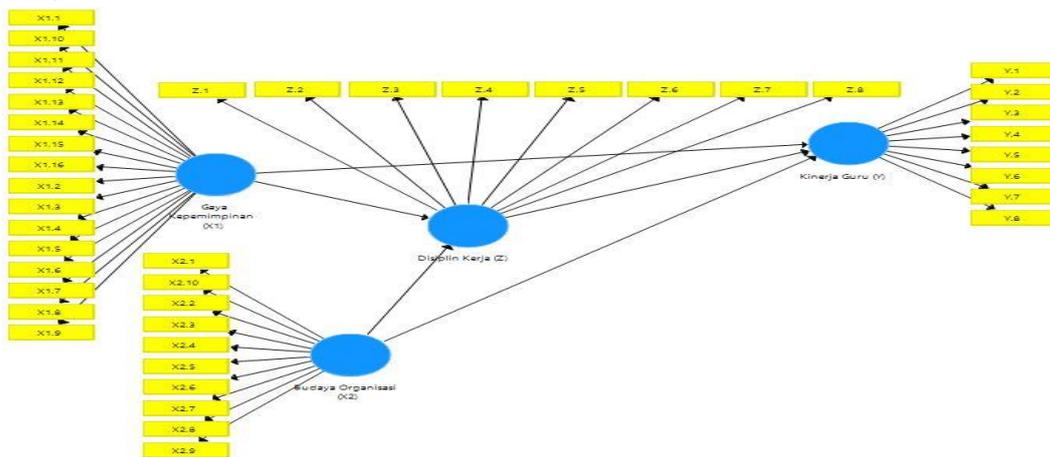
Tahapan dalam Pengujian PLS yaitu:

**1. Analisis Outer Model**

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya

**a. Convergent Validity**

*Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstraknya. Indikator individu dianggap *reliabel* jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70



**Gambar 2**  
**Model Struktural Dengan Variabel Manifest**

Output Smart PLS untuk *loading factor* memberikan hasil pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**OuterLoadings Tahap 1**

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Guru (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0,813			
X1.2	0,833			
X1.3	0,681			
X1.4	0,641			
X1.5	0,861			
X1.6	0,846			
X1.7	0,852			
X1.8	0,877			
X1.9	0,846			
X1.10	0,786			
X1.11	0,896			
X1.12	0,746			
X1.13	0,849			
X1.14	0,770			
X1.15	0,856			
X1.16	0,876			

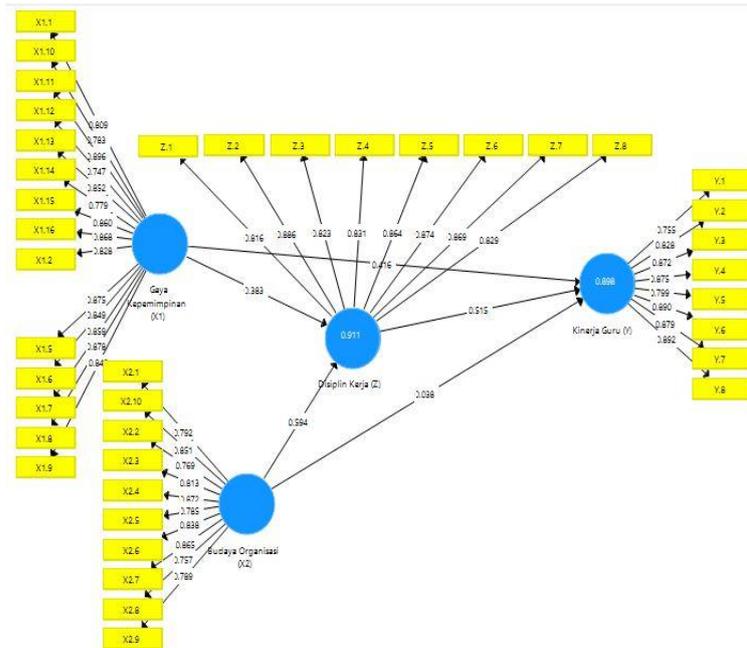
X2.1		0,792		
X2.2		0,769		
X2.3		0,813		
X2.4		0,872		
X2.5		0,785		
X2.6		0,838		
X2.7		0,865		
X2.8		0,757		
X2.9		0,789		
X2.10		0,851		
Y.1			0,756	
Y.2			0,828	
Y.3			0,872	
Y.4			0,876	
Y.5			0,798	
Y.6			0,890	
Y.7			0,879	
Y.8			0,892	
Z.1				0,816
Z.2				0,886
Z.3				0,823
Z.4				0,831
Z.5				0,864
Z.6				0,874
Z.7				0,869
Z.8				0,829

*Sumber: Output Program Smart PLS*

Pada diagram dan tabel di atas, indikator X1.3, X1.4 memiliki loading factor  $< 0.7$ , berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid untuk mengukur

konstruknya dan harus dihapus.

Setelah dilakukan perhitungan ulang PLS menunjukkan hasilnya bisa dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 3  
Diagram Outer Loadings Tahap 2  
Tabel 2  
Outer Loadings Tahap 2

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Guru (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0,809			
X1.2	0,828			
X1.5	0,875			
X1.6	0,849			
X1.7	0,859			
X1.8	0,878			
X1.9	0,848			
X1.10	0,783			
X1.11	0,896			
X1.12	0,747			
X1.13	0,852			
X1.14	0,779			
X1.15	0,860			
X1.16	0,868			
X2.1		0,792		
X2.2		0,769		
X2.3		0,813		
X2.4		0,872		
X2.5		0,785		
X2.6		0,838		
X2.7		0,865		
X2.8		0,757		
X2.9		0,789		

X2.10		0,851		
Y.1			0,755	
Y.2			0,828	
Y.3			0,872	
Y.4			0,875	
Y.5			0,799	
Y.6			0,890	
Y.7			0,879	
Y.8			0,892	
Z.1				0,816
Z.2				0,886
Z.3				0,823
Z.4				0,831
Z.5				0,864
Z.6				0,874
Z.7				0,869
Z.8				0,829

Sumber: Output Program Smart PLS

Setelah indikator yang tidak valid dihapus, dan dilakukan *outer loadings* tahap 2 (dua), maka pada diagram di atas semua indikator memiliki *loading factor* > 0,70, berarti semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya.

#### b. Discriminant Validity

Cara mengukur *discriminant validity* adalah melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5

untuk model yang baik. Pengujian selanjutnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Dan dapat dilihat dengan cara melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbachs alpha* diatas 0,7.

Tabel 3  
Construct Reliability and Validity (Uji Reliabilitas)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,967	0,971	0,704
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,943	0,951	0,663
Disiplin Kerja(Z)	0,945	0,954	0,721
Kinerja Guru (Y)	0,945	0,954	0,722

Sumber: Output Program Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja guru memiliki konstruk >

0,50 berarti semua konstruk *reliable*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Untuk nilai *composite reliability* masing-masing variabel menunjukkan nilai

konstruk > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Dan pengujian *cronbach's alpha* masing - masing variabel menunjukkan nilai konstruk > 0,70 dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang

digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi dalam menyusun variabelnya masing-masing.

## 2. Analisis Inner Model

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun akurat. Untuk uji analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari bisa dilihat dari koefisien determinasi (*R square*).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *Smart PLS 3.0* diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut:

**Tabel 4**  
Hasil *R Square*

	R Square
Disiplin Kerja (Z)	0,911
Kinerja Guru (Y)	0,898

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,911. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya disiplin kerja adalah 91,1%. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 91,1% dan sisanya 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel kinerja guru adalah 0,898. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja guru adalah 89,8 %. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki *R square* yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil *Path Coefficients* pengaruh langsung

**Tabel 5**  
*Path Coefficients (Direct Effects / Pengaruh Langsung)*

Hipotesis	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (0)	T-Statistics	P Values	Hasil
H1	Gaya Kepemimpinan (X1) - > Disiplin Kerja (Z)	0,383	2,938	0,003	Diterima
H2	Budaya organisasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,594	4,670	0,000	Diterima
H3	Gaya Kepemimpinan (X1) -	0,416	2,296	0,022	Diterima

	>Kinerja Guru (Y)				
<b>H4</b>	Budaya organisasi (X2)-> Kinerja Guru (Y)	0,038	0,204	<b>0,838</b>	Ditolak
<b>H5</b>	Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,515	2,473	<b>0,014</b>	Diterima

Sumber: Output Program Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari kelima hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 1 (satu) hipotesis yang ditolak yaitu H<sub>4</sub> karena nilai *T-Statistics* < 1,96 dan *P-Values* > 0,05, sedangkan 4 (empat) hipotesis lainnya diterima

karena nilai *T-Statistics* > 1,96 *P-Values* < 0,05.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung yang terdapat pada hipotesis keenam dan ketujuh bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
*Path Coefficients (Indirect Effects/Pengaruh Tidak Langsung)*

Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung (Inirect Effect)	Original Sample (0)	T-Statistics	P Values	Hasil
<b>H6</b>	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja(Z) ->Kinerja Guru (Y)	0,197	1,708	<b>0,088</b>	Ditolak
<b>H7</b>	Budaya organisasi(X2) -> Disiplin Kerja(Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,306	2,262	<b>0,024</b>	Diterima

Sumber : Output Program Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari hipotesis keenam (H<sub>7</sub>) diterima karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Sedangkan pada hipotesis ketujuh (H<sub>6</sub>) ditolak karena nilai *T-Statistics* < 1,96 dan *P-Values* > 0,05.

### Pembahasan

Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. Berdasarkan mean (nilai rata-rata), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (mean 3,74), budaya organisasi (mean 3,68), disiplin kerja guru (mean 3,66) di Smk Panca Dharma Balikpapan sudah dikategorikan baik.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru mempunyai nilai *T-Statistics* (4,670) > 1,96 dan nilai *P-Values* (0,000) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap

kinerja guru mempunyai nilai *T-Statistics* (2,296) > 1,96 dan nilai *P-Values* (0,022) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Panca Dharma Balikpapan.

### **Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan**

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Panca Dharma Balikpapan mempunyai nilai *T-Statistics* (0,204) < 1,96 dan nilai *P-Values* (0,838) > 0,05, maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Panca Dharma Balikpapan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Panca Dharma Balikpapan**

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai *T-Statistics* (2,473) > 1,96 dan nilai *P-Values* (0,014) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Panca Dharma Balikpapan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru di SMK di Panca Dharma Balikpapan**

Hasil pengujian statistik pada variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin diperoleh nilai *T-Statistics* (1,708) < 1,96 dan nilai *P-Values* (0,088) > 0,05, maka hipotesis ditolak. Ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap**

### **Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru di SMK di Panca Dharma Balikpapan**

Hasil pengujian statistik pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru mempunyai nilai *T-Statistics* (2,262) > 1,96 dan nilai *P-Values* (0,024) < 0,05, maka hipotesis diterima. Ini berarti budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru atau disiplin kerja guru dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan.

### **SIMPULAN**

Dari nilai rata-rata (mean), disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin kerja, dan disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan sudah dikategorikan baik. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SMK Panca Dharma Balikpapan.

Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja di SMK Panca Dharma Balikpapan.

Terdapat pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma. Tidak terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja siswa terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan.

Tidak terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan melalui disiplin kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan melalui disiplin kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, L., & Imaniyati, N. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>.
- Adzkiya, A. 2020. Sekolah dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru ( Studi Kasus Di Mts Ma ' Arif Nu Kabupaten Banyumas ). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 22.
- Amalda, N. 2018. Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>.
- Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cohen, Eytan. 2015. Principal Leadership Styles and Teacher and Principal Attitudes, Concerns and Competencies regarding Inclusion. Elsevier Ltd. *Social dan Behavioral Sciences* 186 hal. 758-764
- Fredianto, D. 2016. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru di SD. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 354-361.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi Dan M. Martini Hadari. 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah, M., & Faruq, A. 2020. Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68-76.
- Haryono, S., 2016. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: PT Intermedia Personalita Utama.
- Irlanda, Nairah. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepribadian guru terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai intervening (studi pada guru sma negeri 3 semarang)*. Tesis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Isnawati, M.T. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru". Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Leithwood, K. (Deria, 2018). *Leadership ForSchool Restructing*. *Educational Administration Quarterly*, 30 (4): 507
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua. Salemba Empat.
- Noor, Zainul Arifin, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, No. 80.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. 2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. *Ecodemica*, 6(1), 86-100.
- Putri, Nadya. 2014. Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1*, 440.
- Sarwono, J., dan Narimawati, Umi. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertai dengan Partial Least Square SEM*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*

- Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syarifah Nadzifah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staff Di SMKN 2 Majene*. Tesis. STIE Nobel Indonesia
- Tokhibin dan Wuradji. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 52-60.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wibowo, A. 2014. *Manager & Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.