

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Preventif Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

Suwadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Corresponding Author: Suwandi

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Preventif Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dan jumlah guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi sebagai populasi yaitu 41 orang. Berdasarkan jumlah guru yang ada pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolnieritas, uji heterodastisitas analisis jalur (path analysis), dan analisis regresi berganda melalui bantuan software IBM SPSS for Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja Preventif berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik. Disiplin Kerja Preventif berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi Ekstrinsik tidak dapat memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Motivasi Ekstrinsik dapat memediasi Disiplin Kerja Preventif terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Preventif.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi kewajiban Pemerintah Republik Indonesia dalam Pembukaan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea ke-4. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 31 ayat 3. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk menciptakan dan meningkatkan mutu serta kualitas sumber daya manusia indonesia menjadi insan yang cerdas. Menurut (Agustin, 2023) Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan dan mampu membawa perubahan yang lebih baik bagi masyarakat. Maka untuk mencapai tujuan itulah pemerintah mendirikan lembaga pendidikan.

Kemajuan pendidikan di Indonesia belum mencapai tujuan yang diharapkan, karena kualitas Sumber Daya Manusia di indonesia masih belum memadai, salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah sikap profesionalisme guru yang masih terbilang rendah. Sebagaimana tertuang dalam pasal 93 UU No .20/2003, yaitu pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas dan tanggung jawab seorang guru secara formal tertuang di Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Terkait persoalan pendidikan, kepala sekolah dan guru harus dilibatkan didalam pembahasan, terkhusus yang menyinggung permasalahan kinerja di lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor juga harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Menurut Saondi & Suherman (2010) dalam (Agustin 2023) Tercapainya pendidikan yang bermutu sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting guna mencapai keberhasilan pendidikan.

Menurut (Astuty, 2022) Kinerja guru ialah prestasi kerja yang telah dicapai dalam melakukan tugas profesionalnya dalam hal mendidik dan mengajar sesuai dengan kriteria keberhasilan kerja yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan lembaga pendidikan setempat. Kualitas kinerja dari seorang guru dapat dikatakan baik apabila telah melakukan tugas pokok dan perannya sebagai seorang tenaga pendidik. Menurut Dewi & Mashar (2019) dalam (Astuty, 2022) Kinerja guru berfungsi sebagai penentu kesuksesan dan kegagalan seorang guru dalam menyelesaikan fungsi dan tugasnya. Peneliti terdorong untuk meneliti terkait kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi, kinerja yang tidak optimal tentu akan berdampak pada penurunan kualitas kerja yang dimiliki seorang guru, rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi disebabkan karena tidak maksimalnya capaian hasil kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan target dan waktu yang di rencanakan. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru, peneliti melakukan prasurvey kepada 41 orang guru PNS yang aktif mengajar pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

Sebagaimana halnya sebuah lembaga pendidikan, SMK 3 Negeri Kota Tebing Tinggi dinahkodai oleh seorang pimpinan atau kepala sekolah yang pada hakikatnya merupakan orang yang mempengaruhi, memotivasi serta menggerakkan sekumpulan orang didalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai visi, misi dan pelaksanaan aturan-aturan yang telah ditentukan. Menurut Keating (1986) dalam (Yeni 2019) Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain yang ada dalam satu kelompok atau hubungan dalam rangka menata perilaku demi tercapainya tujuan bersama. Apabila kepemimpinan dilihat dalam ranah pendidikan maka menurut Rosmiati & Kurniadi (2011) dalam (Yeni, 2019) Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Terdapat beragam jenis gaya kepemimpinan namun penerapan gaya kepemimpinan pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi mengadopsi gaya kepemimpinan Transformasional karena diyakini mampu

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan observasi tahap awal yang peneliti lakukan pada kesempatan wawancara prasurvey menurut keterangan mayoritas guru yang mengajar pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi menyatakan bahwa kepala sekolah secara sadar ataupun tidak sadar telah melakukan penerapan kepemimpinan yang digolongkan sebagai gaya kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi ditandai dengan adanya dorongan serta aksi yang menjadikan dirinya sebagai panutan kepada bawahan lainnya untuk menerapkan visi dan misi agar meningkatkan kualitas kinerja sesuai dengan standar pendidikan nasional, namun dalam penerapannya tidak disertai dengan adanya gagasan baru yang inovatif dan edukatif yang di realisasikan oleh kepala sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi agar semakin meningkatkan efektifitas proses pelayanan pendidikan guna menunjang kreativitas kejuruan siswa dan siswi yang bersekolah disana. Menurut Bass (2009) dalam (Putu Darmawan, 2019) Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja telah dibuktikan lewat beberapa penelitian terdahulu. Pertama, hasil penelitian dari (Agustin 2023) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kedua, hasil penelitian dari (Yeni 2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan yang ketiga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanti 2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui apakah kepala sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi secara sadar ataupun secara tidak sadar telah menerapkan konsep gaya kepemimpinan transformasional peneliti melakukan prasurvey kepada 41 orang guru PNS yang aktif mengajar pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Supriyanto (2013) dalam (Azizi, 2022) pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan pendekatan uji statistik dan uji teori lewat pengukuran variabel-variabel dengan numeral serta memerlukan metode analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan prosedur statistik. Penelitian ini memanfaatkan alat ukur berupa kuesioner serta melalui data yang didapatkan berupa jawaban atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada responden.

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi, yaitu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek variabel dan periode waktu penelitian yang berbeda. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi objek dan periode waktu dalam melakukan analisis dan jenis dari masing-masing variabel yang lebih di spesifikkan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Azizi, 2022) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementrian Agama Kota Bontang “

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel atau $- r$ hitung $< - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel atau $- r$ hitung $> - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30-3 = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2016:463), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2016:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25,00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Guru	0.738	0,6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0. 717	0,6	Reliabel
Gaya Kepempinan Transformasional	0.613	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja Preventif	0.745	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Tabel 2
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		41
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,16473022
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,107
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,656^e
	99% Confidence Interval	<u>Lower Bound</u>,531
		<u>Upper Bound</u>,781

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 96 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Dari *output* dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,656 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance*

inflation factor (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,698	5,614		2,618	,013		
1 Gaya Kepemimpinan Transfromasional	,062	,240	,039	,257	,798	,998	1,002
1 Disiplin Kerja Preventif	,313	,136	,351	2,308	,027	,998	1,002

a. Dependent Variable: Motivasi Ekstrinsik

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,998, Disiplin Kerja Preventif sebesar 0,998 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Kepemimpinan Transpormasional sebesar 1.002, Disiplin Kerja Preventif sebesar 1.002 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,891	2,579		-,345	,732
Gaya Kepemimpinan Transfromasional	,033	,102	,052	,321	,750
Disiplin Kerja Preventif	-,010	,061	-,029	-,165	,870
Motivasi Ekstrinsik	,051	,069	,130	,747	,460

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai gaya kepemimpinan tranformasional sebesar 0.750 dan disiplin kerja preventif sebesar 0.870 dimana seluruhnya lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model ini.

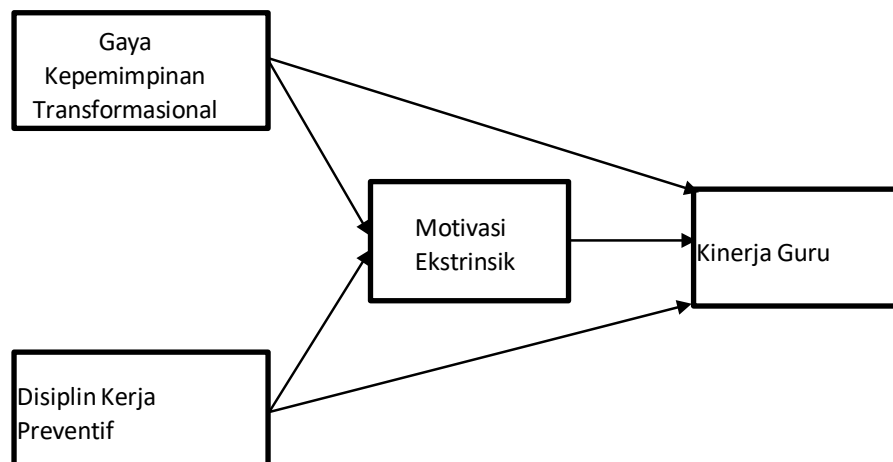
3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



-0,029

Gambar 1 Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja sebesar 0,052 Sementara pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Ekstrinsik yaitu $0,039 \times 0,130 = 0,005$ Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui Motivasi Ekstrinsik lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap Kinerja. Selanjutnya pengaruh langsung Disiplin Kerja Preventif terhadap Kinerja sebesar - 0,029. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Ekstrinsik yaitu $0,351 \times 0,130 = 0,045$ Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui Motivasi Ekstrinsik lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap Kinerja . Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	X1>Z>Y	0,052	$0,039 \times 0,130$ $= 0,005$	0,057	DE>IE	Hipotesis 6 ditolak
2	X2>Z>Y	-0,029	$0,351 \times 0,130$ $= 0,045$	0,016	DE<IE	Hipotesis 7 diterima

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menyatakan bahwa nilai t hitung -0,328 yang mana lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,024 dan tingkat signifikansi 0,867 lebih besar dari t tabel 0,05 sehingga H1 ditolak yaitu gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru, hal tersebut memiliki makna bahwa setiap terjadi kenaikan atau peningkatan pada gaya kepemimpinan transformatif tidak diikuti dengan kenaikan atau peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses bekerja Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi telah menjadi sosok pemimpin bagi guru yang ada disana, Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi melaksanakan gaya kepemimpinan transformatif sebagai dasar untuk mencapai visi dan misi yang ada. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi yakni gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan untuk bisa berdampak baik kepada kinerja Guru PNS. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizi, 2022) dengan judul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bontang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Preventif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada hipotesis 2 menyatakan bahwa nilai t hitung -0,169 yang mana lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,024 dan tingkat signifikansi $0,867 > 0,05$ sehingga H2 ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS, hal tersebut memiliki makna bahwa setiap terjadi kenaikan atau peningkatan pada disiplin kerja justru tidak diikuti oleh kenaikan atau peningkatan kinerja.. Tidak berpengaruhnya disiplin preventif terhadap kinerja guru dikarenakan merasa kedisiplinan di SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dianggap tidak terlalu penting untuk dilakukan setiap hari. Sehingga kedisiplinan seperti hadir tepat waktu, pelaksanaan jam mengajar sesuai dengan jadwal hanya dijalani pada saat tertentu. Hal ini menjelaskan bahwa suatu kepatuhan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan preventif tidak dapat mendorong guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizkianto, 2023) dengan judul Disiplin Preventif, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Pegawai Bumi Perkemahan Dan Graha Wisata Pramuka

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menyatakan bahwa nilai t hitung 0,257 yang mana lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,024 dan tingkat signifikansi $0,798 > 0,05$ sehingga H3 ditolak yaitu gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik, hal tersebut memiliki makna bahwa meskipun terjadi kenaikan atau peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan namun tidak mempengaruhi tingkat motivasi ekstrinsik oleh guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses bekerja Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi yang telah menjadi sosok pemimpin paham akan kebutuhan dan aspirasi yang berbeda dari tiap-tiap individu guru namun tidak memiliki dampak ataupun pengaruh terhadap tingkat motivasi ekstrinsik pada guru PNS di SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai dasar untuk mencapai visi dan misi yang ada.. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2023) dengan judul *The Effect Of Transformasional Leadership Of School Principals On Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of State Vocational School Teachers In Banjarmasin City*.

4. Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menyatakan bahwa nilai t hitung 2,308 yang mana lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,024 dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$ sehingga H4 diterima yaitu disiplin kerja

preventif berpengaruh langsung terhadap Motivasi Ekstrinsik Guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal tersebut memiliki makna bahwa setiap terjadi kenaikan atau peningkatan pada disiplin yang mengedepankan aspek pencegahan sebelum terjadinya tindakan pelanggaran akan diikuti oleh kenaikan atau peningkatan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya semakin tinggi tingkat disiplin Kerja preventif yang dilakukan oleh Guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi ekstrinsik yang dihasilkan. Disiplin kerja yang diharapkan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik Guru PNS diharapkan agar terus dipertahankan serta ditingkatkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2023) dengan judul *The Effect Of Transformasional Leadership Of School Principals On Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of State Vocational School Teachers In Banjarmasin City*.

5. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi secara parsial memiliki pengaruh positif, didasari atas hasil perhitungan uji t yang mana menampilkan thitung yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni, $t_{hitung} (7,218) > t_{tabel} (2,024)$ dengan nilai signifikansi $(0,00 < 0,05)$. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel motivasi ekstrinsik lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari (Febriyanti, 2021) yang menyatakan jika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan ditunjukkan dari tingkat kinerja yang tinggi pula. Akibat dari naik turunnya motivasi ini akan mempengaruhi kinerja seseorang dan akan berdampak pada organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanti, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen SMK Di Jakarta Pusat).

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru PNS melalui motivasi ekstrinsik sebagai mediasi memperoleh hasil sebesar $0,039 < 0,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_6 ditolak yang berarti motivasi ekstrinsik (Z) tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja Guru PNS (Y), Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru PNS. Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru PNS akan tetapi apabila ada variabel motivasi ekstrinsik yang bertindak sebagai variabel mediasi maka hasil yang diperoleh menjadi tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak dapat menjadi variabel mediasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja, dengan artian gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Kinerja guru akan meningkat sejalan dengan meningkatnya kualitas gaya kepemimpinan transformasional yang ada begitu pula jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat pula akan tetapi motivasi tidak dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizi, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Preventif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja preventif terhadap kinerja Guru PNS melalui motivasi ekstrinsik sebagai variabel mediasi memperoleh hasil sebesar $0,351 > 0,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 diterima yang berarti motivasi ekstrinsik (Z) dapat memediasi disiplin kerja preventif (X2) terhadap kinerja Guru PNS (Y), Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mampu memediasi disiplin kerja preventif terhadap kinerja Guru PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat menjadi variabel mediasi antara variabel disiplin kerja preventif terhadap variabel kinerja, dengan artian disiplin kerja preventif berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Kinerja guru akan meningkat sejalan dengan meningkatnya disiplin kerja preventif yang ada begitu pula jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat pula dan motivasi ekstrinsik dapat menjadi mediator antara disiplin kerja preventif dan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2023) dengan judul *The Effect Of Transformasional Leadership Of School Principals On Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of State Vocational School Teachers In Banjarmasin City*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Preventif Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak memberikan dampak terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja preventif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja preventif yang ada di SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak memberikan dampak terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik pada

SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak memberikan dampak terhadap motivasi ekstrinsik guru.

4. Disiplin kerja preventif berpengaruh langsung terhadap motivasi ekstrinsik terhadap guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja preventif yang ada di SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi memberikan dampak terhadap motivasi ekstrinsik guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
5. Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik yang ada pada guru PNS SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi memberikan dampak terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
6. Motivasi ekstrinsik tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi Ekstrinsik tidak mampu menjadi variabel mediasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai.
7. Motivasi ekstrinsik dapat memediasi pengaruh disiplin kerja preventif terhadap kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi Ekstrinsik mampu menjadi mediasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja guru PNS pada SMK Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Y., Suriansyah, A., & Hadi, S. (2023). *International Journal Of Social Science And Human Research The Effect Of Transformational Leadership Of School Principals On Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of State Vocational School Teachers In Banjarmasin City Performance (Y) L. 06(01)*, 281–286. <https://doi.org/10.47191/Ijsshr/V6- I1-38>

Amelia Febiyana Ginting & Abd. Rasyid Syamsuri. (2021). *Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iii Sei Putih Deli Serdang. 2*, 90–100.

Anindita Nisa. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran Ptpn Iii Rantauprapat Tesis*.

Arghubi, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rsud Suradadi Kab Tegal)*.

Astuty, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Self Monitoring Guru Terhadap Kinerja Guru*.

Ayu, G., Windarti, O., & Purnamasari, K. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sd Global Talent Islamic School And Studio Palembang. 3(1)*, 275–285. Azizi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bontang ”*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/48745>

Cen, C. C. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen STIE Di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara*, Disertasi, UNPAS, BANDUNG

Elsa, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kirana Mas Homes. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. <http://Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/33822/12>.

Naskah Publikasi Rizky Ahmad Elsa-Dikonversi (1).Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y

Emi Yulistikomah, Diah Ayu Sanggarwati, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur*.

Febrian, S. &. (2023). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit*. 3(2), 136–142.

Febriyanti, M., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen Smk Di Jakarta Pusat, Vol. 19, No.1, Tahun 2021. 19(1), 49–65*.
<https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jpakun/Article/View/40396>

Harahap, D. S. (2023). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas*. 14(2).

Indarwati, S. R. I., Studi, P., Manajemen, M., & Semarang, U. (2022). *Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*.

Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*.

Ismawati. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Mts Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar*.

Kartika. (2021). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Rizano Cipta Mandiri*.

Khamdari, E., Susilowati, F., Sipil, J. T., Jakarta, P. N., Sipil, J. T., & Tidar, U. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi*. 16(1), 27–34.

Kilvin. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam*.

Lopa, A. &. (2021). *Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat D Aerah Kabupaten Mamuju)*. 4(1), 620–628.

Mustaid, Z. H. (2019). *Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan pengawasan Terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai The Role Of Extrinsic Motivation Mediation On The Influence Of Leadership And Supervision On The Performance Of Muhammadiyah Teachers*. 1(3), 156–172.

Potu, J., Lengkong, V. P. K., Trang, I., & Lengkong, V. P. K. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Air Manado The Influence Of Intrinsic Motivation , And Extrinsic*

Motivation On Employee Performance At Pt . Air Manado Jurnal Emba Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 3. 9(2), 387–394.

Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). *Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan*. 12, 343–356.

Putro, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan Iii Kediri*.

Putu Darmawan, I. W. B. (2019). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(1), 9–16.

Rahmawati, N. (2023). *Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi Skripsi*.

Rizkianto, L. (2023). *Disiplin Preventif , Motivasi Dan Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan Bumi Perkemahan Dan Graba Wisata Pramuka Preventive Discipline , Motivation And Leadership As Drivers Of Employee Performance At Bumi Perkemahan Dan Graba Wisata*. 4(01), 37– 48.

<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/371>

Saleh, G. S., & Umuri, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato*. 7(1), 242–249.

Suhari, S. &. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smk Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang) Salim Program Pascasarjana Universitas Stikubank Y . Suhari Fakultas Ekonomi Universitas*.

Suhartini. (2022). *Pengaruh Disilin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang*. 1(2), 21–31.

Suryati, E. (2023). *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Pusat Keunggulan Di Provinsi Jambi*.

Tamin. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju*. 2(1), 126–139.

Taufiqurrahman, T., & Nasution, F. A. (2024). *Analisis Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan)*. 4, 1156–1168.

Yeni, A., Wote, V., & Patalatu, J. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. 3(4), 455–461.