

Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Moderating Disiplin Kerja Guru Pada Tk Sweet Butterfly Montessori Tangerang

Erna Kristuti, Zaharuddin, Suhardi

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: October, 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership and motivation on teacher performance with work discipline as a moderating variable at TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang. The research employed a quantitative approach with an associative-correlational design. Data were collected through questionnaires distributed to 30 teacher respondents. The results show that, partially, leadership has a positive and significant influence on teachers' work discipline, and motivation also has a positive and significant influence on work discipline. Simultaneously, leadership and motivation have a positive and significant influence on work discipline. In addition, leadership and motivation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. The moderating model of work discipline in mediating the influence of leadership and motivation on teacher performance could not be analysed using SPSS 24. Nevertheless, multicollinearity tests showed valid results, and all variable indicators were declared valid with correlation coefficients (r-count) greater than the critical value (r-table = 0.361) at the 5% significance level. The reliability test using Cronbach's Alpha produced values greater than 0.700, indicating that the research instrument is reliable. The normality test using the Kolmogorov-Smirnov method indicated that the data are normally distributed (Asymp. Sig = 0.200 > 0.05). The hypothesis testing using the F-test revealed that leadership, motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance (significance = 0.000). However, based on the t-test, it was found that leadership does not have a significant effect on teacher performance, while motivation and work discipline have a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

© 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

Dalam era Pendidikan di sekolah pada era globalisasi ini merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Menciptakan pendidikan yang bermutu yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru. Peran guru merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam pendidikan.

Sekolah merupakan tempat untuk menuntut ilmu dan berlangsungnya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam Kegiatan Belajar Mengajar. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan

menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal. Supardi (2014:54) :

“Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai.”

Dalam Undang – Undang Dasar Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa 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. Keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru secara profesional.

Kinerja guru merupakan keahlian seorang guru untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran agar peserta didik dapat meningkatkan prestasi belajar dengan baik dan memajukan kualitas pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah metode, cara, teknik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, tempramental, watak dan kebiasaan tersendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau tipe hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Atmodiwirio (2003:12) menyatakan bahwa Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian nasional Association of Secondary School Principals merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memberikan contoh, berkepentingan dengan kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik dan stamina fisik yang prima, berkepentingan dengan staf dan sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi stress, menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik, memimpin melalui pendidikan positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, mudah dihubungi oleh orang.

Kepala sekolah sebagai pengendali mutu dan figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa berupaya melakukan penerapan kepemimpinan yang demokratis, memberdayakan, memotivasi, memberi reward, punishment, situasional, yang seimbang dan terus menerus agar kinerja guru makin baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, tidak luput pula dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya.

Faktor penting lain yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut. Dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan guru akan ikut baik pula.

TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang merupakan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini berstatus swasta yang sudah berdiri sejak tahun 2000. TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang berkembang pesat dari tahun ke tahun, untuk tahun pelajaran 2024/2025 jumlah siswa-siswi dari kelas Preschool sampai Kindergarten berjumlah 165 siswa/i. Sehingga dengan meningkatnya siswa-siswi yang ada tenaga pendidik di pekerjaan harus sesuai dengan kebutuhan siswa-siswi dengan menggunakan kurikulum merdeka sesuai aturan dinas pendidikan. Namun masih terdapat banyak karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kinerja kerja guru menunjukkan kurang optimal. Guru datang ke sekolah hanya sebatas melakukan kewajiban hadir serta mengajar siswa dengan persiapan mengajar yang kurang baik. Kepala Sekolah sudah melaksanakan tugas pokoknya dalam memberikan pengarahan kepada guru-guru namun dalam segi pengawasan serta bimbingan masih kurang optimal. Tingkat motivasi guru masih dikatakan kurang, hal ini dikarenakan kebijakan dari manajemen sekolah yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, ditemukan adanya guru yang masih kurang disiplin terutama kedisiplinan masalah waktu, karena berdasarkan data keterlambatan masih ada beberapa guru yang terlambat kerja. Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja guru TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang sehingga guru tersebut mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Perantara Disiplin Kerja Guru Di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang.

METODE

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang yang berlokasi di Jl. Banjar Wijaya Blok A 20 No.8, Kelurahan Poris Plawad Indah, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang serta Cluster Sapphire blok a1-a4 Dasana Indah, Bojong Nangka, Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten, Tangerang pada bulan Maret sampai Juni 2025. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2017:13) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Dan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

HASIL

Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden yang seluruhnya merupakan guru di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan gambaran umum mengenai

karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t. Temuan-temuan ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan kerja, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, posisi jabatan guru di TK Sweet Butterfly Montessori terdiri atas tiga kategori utama, yaitu guru playgroup, guru TK A, dan guru TK B. Masing-masing posisi diisi oleh sepuluh orang guru, sehingga totalnya berjumlah 30 orang atau 33,33% untuk tiap kategori. Hal ini menunjukkan adanya distribusi yang merata dalam pembagian jabatan antarunit kelas di lembaga tersebut. Keseimbangan ini mencerminkan struktur organisasi yang stabil dan memungkinkan adanya pembagian tugas serta tanggung jawab yang proporsional antara jenjang kelas.

Dari segi pengalaman kerja, mayoritas guru memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 63,33%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di TK Sweet Butterfly Montessori telah memiliki pengalaman yang cukup matang dalam menjalankan profesinya. Guru dengan pengalaman kerja 6–10 tahun berjumlah 5 orang atau 16,67%, sedangkan yang berpengalaman 1–5 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Selanjutnya, terdapat 2 orang guru dengan pengalaman kerja antara 16–20 tahun (6,67%) dan 1 orang guru yang telah mengajar lebih dari 20 tahun (3,33%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa komposisi tenaga pengajar di TK Sweet Butterfly Montessori didominasi oleh guru berpengalaman menengah hingga senior, yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan stabilitas lembaga.

Sementara itu, dari sisi jenis kelamin, tenaga pendidik di lembaga ini didominasi oleh perempuan sebanyak 29 orang atau 96,67%, sedangkan hanya 1 orang guru laki-laki atau 3,33%. Kondisi ini cukup umum terjadi di lembaga pendidikan anak usia dini, di mana profesi guru TK cenderung lebih banyak diminati oleh perempuan karena dianggap lebih sesuai dengan karakteristik keibuan, kesabaran, dan empati yang tinggi terhadap anak-anak. Dominasi guru perempuan ini juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang penuh kasih sayang, nyaman, dan mendukung perkembangan emosional peserta didik secara optimal.

Selanjutnya, hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil ini menandakan bahwa kuesioner yang digunakan telah mampu mengukur secara tepat konstruk yang diteliti, seperti kepemimpinan kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Uji validitas menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabelnya, sementara nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dari responden layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan dalam regresi linear berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar untuk analisis inferensial. Hal ini menandakan bahwa data tidak mengalami penyimpangan distribusi dan dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara lebih akurat. Selain itu, tidak ditemukan indikasi adanya multikolinearitas maupun heteroskedastisitas yang signifikan, sehingga model regresi dapat dianggap baik dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antarvariabel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh temuan bahwa variabel komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja guru (Y) sebesar 46%. Artinya, 46% variasi kinerja guru di TK Sweet Butterfly Montessori dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor lain tersebut mungkin mencakup aspek seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompetensi profesional, gaya kepemimpinan kepala sekolah, maupun dukungan organisasi secara keseluruhan. Persentase sebesar 46% ini dapat dikatakan cukup kuat

untuk penelitian sosial, karena kinerja guru pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan kerja, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di TK Sweet Butterfly Montessori. Dengan kata lain, ketika ketiga variabel tersebut meningkat secara bersama-sama, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan kerja, termasuk di lembaga pendidikan.

Lebih lanjut, hasil uji t menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru. Pertama, variabel kepemimpinan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen para guru terhadap tugasnya. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, teladan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Guru yang merasa dihargai dan dibimbing dengan baik oleh pemimpinnya akan memiliki tingkat loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap sekolah.

Kedua, motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis utama yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih kreatif dalam mengajar, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan di kelas. Bentuk motivasi ini bisa berasal dari faktor intrinsik, seperti panggilan hati untuk mendidik anak-anak, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan dukungan dari pimpinan sekolah. Hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa pemberian motivasi yang tepat dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Ketiga, variabel disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan. Guru yang disiplin akan lebih teratur dalam menjalankan tugas, tepat waktu dalam mengajar, serta menjaga profesionalitas dalam setiap kegiatan pembelajaran. Disiplin juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang tertib dan produktif di lingkungan sekolah. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, guru dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, serta menjaga citra positif lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif, motivasi yang kuat, dan kedisiplinan yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kinerja guru yang baik pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan perkembangan anak-anak di lembaga tersebut.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama diharapkan mampu menjadi figur teladan yang tidak hanya memerintah, tetapi juga memotivasi dan membimbing guru secara personal maupun profesional. Pemberian penghargaan, pelatihan, serta pembinaan disiplin secara berkelanjutan dapat menjadi strategi efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, TK Sweet Butterfly Montessori dapat terus berkembang menjadi lembaga pendidikan anak usia dini yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Dengan temuan-temuan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi nyata terhadap pemahaman tentang pentingnya sinergi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hasil ini juga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan anak usia dini, untuk mengkaji faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru secara lebih mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang. Selain itu, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, serta secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Sweet Butterfly Montessori Tangerang. Namun demikian, dalam model moderating, pengaruh disiplin melalui perantara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru tidak dapat dianalisis menggunakan program SPSS, meskipun hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data yang digunakan bersifat sangat valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, A. (2017). *Manajemen Kinerja Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Alfonso, F. F. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 7(2), 237–244.
- Atmodiwirio, S. (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basro, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Campbell, J. P. (1990). *Model of Individual Performance*. In J. P. Campbell, R. J. Campbell & Associates, *Productivity in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A General Theory of Crime*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Indianapolis: The Robert K. Greenleaf Center.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Husnaini, H., & Murti, N. E. (2023). Peran disiplin sebagai pemediasi kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PMI. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik & Kewirausahaan*, 3(2), 121–132.
- Hutahayan, B. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard—Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493–505.
- Muhammad, A. N., & Hayati, F. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Muhajirin Depok. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(5), (Juli 2025).
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2020). Dalam Vallennia, dkk. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhubdiawati, R., & Pratama, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya, Kecamatan Tarogong Kidul, Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.

- Rahmati, R. (2020). Dalam Hasibuan. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Deepublish.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Prenhallindo.
- Rusman. (2017). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprata. (2017). Dalam Abas, A. *Kinerja Guru dalam Perspektif Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N., dkk. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kedisiplinan guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Khairisma Pendidikan*,
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahjosumidjo. (2020). Dalam Apriyanto & Iswadi. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardan, S. (2020). *Motivasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.