

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEDISCIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU PAUD SEKECAMATAN GUNUNG SINDUR

Desti Pelis Rifiani¹, Saiful Anwar², Siti Zubaidah³

^{1,2,3} Universitas Pamulang

¹destirifiani@gmail.com, ²dosen00659@unpam.ac.id, ³dosen00902@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, organizational culture, and discipline on the performance of PAUD teachers in Gunung Sindur District. Teacher performance is a key factor in improving the quality of education, which is influenced by leadership aspects, organizational values, and the level of discipline in carrying out professional duties and responsibilities. The research approach used is quantitative with a survey method through the distribution of questionnaires to teacher respondents. The sampling technique used the Slovin formula, so that a representative number of respondents were obtained. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS software. The results of the analysis indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on teacher performance. Organizational culture is also proven to have a positive and significant effect on teacher performance. In addition, discipline has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, transformational leadership style, organizational culture, and discipline are able to explain variations in teacher performance significantly. These findings indicate that improving teacher performance can be achieved through the implementation of effective transformational leadership, strengthening a conducive organizational culture, and improving work discipline. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of educational management studies and practical contributions for school leaders in formulating policies and strategies for improving teacher performance.

Keywords: *organizational culture, teacher performance, transformational leadership, discipline, partial least squares (PLS), smartPLS*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunung Sindur. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan yang dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, nilai-nilai organisasi, serta tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawab profesional. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden guru. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah responden yang representatif. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, penguatan budaya organisasi yang kondusif, serta peningkatan kedisiplinan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi pimpinan sekolah dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kesiapan. partial least square (pls), smartpls.

A. Pendahuluan

Pendidikan anak usia dini (PAUD) memegang peranan penting dalam tahap perkembangan anak yang fundamental, karena periode ini merupakan masa kritis di mana otak anak berkembang pesat dan mereka mulai membentuk dasar-dasar keterampilan sosial, emosional, serta kognitif. Kualitas pendidikan yang diterima selama masa PAUD sangat berpengaruh terhadap kesiapan anak untuk menghadapi tantangan pendidikan di tingkat selanjutnya. PAUD tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan holistik anak,

mencakup motorik kasar dan halus, kemampuan berbahasa, keterampilan sosial, serta pembentukan karakter (Aulya, 2023). Kegiatan bermain terstruktur dalam PAUD berfungsi sebagai sarana untuk memperkenalkan konsep dasar dan memfasilitasi eksplorasi anak terhadap dunia sekitar, yang membantu mereka belajar dengan cara yang menyenangkan. Penelitian menunjukkan bahwa anak-anak yang mengikuti program PAUD memiliki kemampuan belajar yang lebih baik, keterampilan sosial yang lebih berkembang, dan performa akademik yang lebih tinggi di sekolah dasar,

menjadikan investasi dalam PAUD sebagai investasi jangka panjang yang vital. Selain itu, pendidikan PAUD melibatkan peran aktif orang tua dalam mendukung perkembangan anak, menciptakan sinergi antara rumah dan sekolah yang dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran (Alexander, 2023).

Kinerja yang baik tidak hanya mencakup penguasaan materi ajar, tetapi juga kemampuan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendengarkan kebutuhan anak secara individual. Guru perlu mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan karakteristik unik setiap anak, sehingga mereka dapat merespons dengan cara yang paling sesuai dengan gaya belajar masing-masing (Hawa, et al, 2025; Khatimah, et al, 2024). Komponen kinerja guru PAUD meliputi berbagai aspek penting, seperti kualitas interaksi dengan anak, yang mencakup kemampuan untuk menjalin hubungan yang hangat dan positif. Interaksi yang baik antara guru dan anak akan mendorong anak untuk lebih aktif terlibat dalam proses belajar, menciptakan rasa aman dan percaya diri. penguasaan metode pembelajaran yang bervariasi sangat

penting untuk menjaga minat anak. Guru PAUD dengan kinerja baik menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti pembelajaran berbasis bermain, untuk memenuhi kebutuhan perkembangan anak yang beragam (Ali, et al, 2024).

Kemampuan manajemen kelas menjadi faktor kunci dalam kinerja guru. Mengelola kelas yang terdiri dari anak dengan beragam kepribadian dan kebutuhan memerlukan keterampilan khusus. Guru yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang teratur dan menyenangkan, di mana setiap anak merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk belajar dengan cara yang optimal (Ocsis, et al, 2024; Ramazhana, 2024; Yuniar, 2025). Anak-anak yang mendapatkan pendidikan dari guru yang berkinerja tinggi cenderung menunjukkan kemampuan sosial yang lebih baik, keterampilan komunikasi yang lebih maju, serta kemampuan kognitif yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD yang baik tidak hanya menguntungkan guru itu sendiri, tetapi juga sangat berpengaruh pada masa depan anak-anak yang mereka didik (Oupen, 2020).

Namun, permasalahan terkait kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunungsindur tidak hanya tampak dari aspek kedisiplinan kehadiran. Berdasarkan hasil rekapitulasi evaluasi kinerja guru PAUD yang dilakukan terhadap 43 guru dari beberapa lembaga di wilayah ini, ditemukan bahwa sebagian besar guru masih menunjukkan tingkat permasalahan yang cukup tinggi dalam berbagai indikator perilaku kerja. Secara rinci, 68,78% guru menunjukkan perilaku kontra-produktif, seperti kurang menjalankan tugas sebagaimana mestinya, menyalahgunakan fasilitas sekolah, dan kurang menjalin hubungan profesional yang positif. Selain itu, 65,16% guru menunjukkan permasalahan dalam kinerja atas tugas, seperti kurang menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak mengambil keputusan saat menghadapi konflik pembelajaran, serta kurang aktif memperbarui kompetensi. 63,21% guru juga mengalami hambatan dalam perilaku kewarganegaraan organisasi, seperti minimnya partisipasi aktif dalam rapat atau kerjasama tim, serta kurangnya inisiatif membantu tugas di luar kewajiban pokok.

Temuan ini mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja guru PAUD di Gunungsindur bersifat multidimensi, tidak hanya sebatas pada kedisiplinan dalam kehadiran, tetapi juga mencakup aspek tanggung jawab, inisiatif, kolaborasi, serta etika kerja. Hal ini memperkuat urgensi perlunya identifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, khususnya dari sisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi yang dibangun, serta tingkat kedisiplinan individu guru itu sendiri. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin di lingkungan PAUD. Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru, serta menciptakan budaya organisasi dan kedisiplinan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Gunungsindur.

Maka, peneliti perlu menentukan beberapa faktor yang dirasa menjadi pengaruh terhadap kinerja guru, yang terdiri dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan kedisiplinan.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dalam mencapai tujuan bersama, dengan penekanan pada visi, inovasi, dan pengembangan individu. Dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah PAUD, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan kolaboratif, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. (Kosasih, 2024).

Permasalahan penelitian ini berangkat dari berbagai kondisi yang memengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunung Sindur, antara lain ditemukannya ketidakdisiplinan guru dalam kehadiran dan pengelolaan waktu mengajar yang berdampak pada terganggunya konsistensi pembelajaran dan rutinitas belajar anak, kurangnya persiapan bahan ajar yang menyebabkan proses pembelajaran menjadi kurang efektif dan menurunkan minat serta motivasi belajar anak, rendahnya motivasi guru yang berimplikasi pada minimnya keterlibatan dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif serta pengembangan profesional, dan

masih dominannya penggunaan metode pembelajaran tradisional yang membuat pembelajaran monoton. Kondisi tersebut diperparah oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya mampu memotivasi kinerja guru, budaya organisasi yang kurang mendukung profesionalisme sehingga berpotensi menimbulkan demotivasi dan burnout, pengaruh faktor sosial ekonomi lingkungan yang berdampak pada rendahnya dukungan orang tua dan masyarakat, serta berkembangnya budaya tidak disiplin yang menormalisasi rendahnya komitmen kerja guru.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan masalah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunung Sindur, dengan tujuan untuk menganalisis dan membuktikan hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan anak usia dini, khususnya terkait kepemimpinan, budaya organisasi,

dan kinerja guru, serta manfaat praktis bagi kepala sekolah PAUD, universitas, dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, membangun budaya organisasi yang positif, memperkuat kedisiplinan, dan mendukung pengambilan kebijakan pendidikan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran anak usia dini.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan kausal antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunung Sindur. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama yang dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi

guna meningkatkan akurasi temuan. Populasi penelitian berjumlah 250 guru PAUD, dengan penentuan sampel sebanyak 71 responden menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, yang dinilai telah memenuhi kriteria analisis Structural Equation Modeling (SEM). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif menggunakan metode SEM berbasis SmartPLS untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antarvariabel. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen berupa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan, serta variabel dependen yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan pada PAUD di wilayah Kecamatan Gunung Sindur pada bulan Desember 2024 dengan tujuan memperoleh gambaran empiris yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PAUD.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini akan dijelaskan mengenai analisis dan pembahasan hasil pengolahan data yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), budaya

organisasi (X2) dan kedisiplinan (X3) terhadap kinerja guru (Y) di PAUD Kecamatan Gunung Sindur. Data pada penelitian ini disajikan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dan Structure Equation Modeling (SEM).

Analisis *Partial Least Squares - Structure Equation Modeling* (PLS-SEM) Analisis yang digunakan adalah analisis inferensial. Analisis inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang suatu populasi berdasarkan data yang diambil dari sampel. Tujuannya untuk menentukan apakah hasil yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi/berlaku keseluruhan populasi/kelompok yang lebih besar. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak smartPLS versi 4.0 yang menerapkan metode Partial Least Squares (PLS) dan Structure Equation Modeling (SEM) berbasis varians. PLS merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable dalam model yang kompleks. Sementara SEM digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terlibat. Gambar dibawah ini merupakan model variable laten yang dianalisis pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Path Coefficient/Uji t)

Pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel laten dalam model dapat dianggap signifikan secara statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara menghitung nilai koefisien jalur (Coefficient Path) dan kesalahan standarnya. Hasilnya adalah dalam bentuk nilai T-Statistics dan nilai P Values. Hipotesis dinyatakan diterima/signifikan apabila nilai P-Values lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (0,05) dan nilai T Statistics lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (1,96). Koefisien jalur yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent dan dependen laten memiliki dukungan statistik yang kuat, sehingga hipotesis yang diajukan bisa diterima. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients yang dihasilkan

Tabel 1. Nilai Coefficient Path

H i p o t e s i s	Pen garu h Lan gsu ng	Or igi na l Sa m pl e (O)	Sam ple Mea n (M)	Stan dard De vi ati on (S T D E V)	T Sta tisti cs	P Val ues	Kete rang an
H 0	Bud aya Orga nisa si → Kine rja Guru	0. 51 3	0. 50 5	0. 08 4	6.1 48	0.0 00	Terb ukti
H 1	Kedi siplin an → Kine rja Guru	0. 29 5	0. 24 7	0. 13 1	2.2 55	0.02 4	Ter bukt i
H 2	Kep emi mpin an Tran sfor masi onal → Kine rja Guru	0. 51 5	0. 50 4	0. 09 5	5.4 27	0.00 0	Ter bukt i

Sumber data: Diolah menggunakan SmartPLS

1).Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien (pengaruh)

sebesar 0,515, T-Statistik 5,427 (>1,96) dan P-Value 0,000 (1,96) Nilai T-Statistik sebesar 5,427, yang jauh melebihi nilai kritis 1,96, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, probabilitas bahwa hasil ini muncul karena kebetulan sangat kecil, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dipercaya.

Berdasarkan nilai P-Value (0,000 < 0,05) Nilai P-Value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05 menegaskan bahwa temuan ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95% bahkan 99%. Ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru signifikan dan bukan hasil dari variasi acak.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0,513, T-Statistik 6,148 (>1,96) dan P-Value 0,000 (1,96) Nilai T-Statistik sebesar 6,148, jauh di atas nilai kritis 1,96, menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

guru sangat signifikan secara statistik. Artinya, hasil ini tidak muncul secara kebetulan dan bukti empiris sangat kuat bahwa budaya organisasi memang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru. c) Berdasarkan nilai P-Value ($0,000 < 0,05$) Nilai P-Value sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru bersifat sangat signifikan. Dengan P Value yang sangat kecil ini, dapat dinyatakan bahwa peluang terjadinya kesalahan dalam menyimpulkan adanya pengaruh adalah sangat rendah.

3) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0,295, T-Statistik 2,255 ($>1,96$) dan P-Value 0,024 (1,96) Nilai T-Statistik sebesar 2,255 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 menandakan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru signifikan secara statistik. Ini berarti bukti empiris cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa kedisiplinan

benar-benar mempengaruhi kinerja guru, bukan terjadi karena kebetulan.

Berdasarkan nilai P-Value ($0,024 < 0,05$) Nilai P-Value sebesar 0,024, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, memperkuat hasil bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan. P-Value ini menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan dalam menyimpulkan adanya pengaruh sangat kecil, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya secara ilmiah.

Pengukuran dampak variabel independent terhadap prediksi variabel dependen dilakukan dengan perhitungan Effect Size. Pengukuran ini dilakukan dengan melihat perubahan nilai R-Square setelah variabel independen tertentu dihilangkan dari model. Nilai Effect Size diinterpretasikan kecil jika kurang dari 0,02, sedang jika nilai diantara 0,02 hingga 0,15 dan besar jika lebih dari 0,35. Dengan penghitung nilai Effect Size, peneliti dapat mengidentifikasi variabel independent mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen dalam model, 133 sehingga memberikan wawasan lebih dalam mengetahui dinamika hubungan antar variabel laten.

Tabel 2. Nilai Pengukuran Effect Size

Variabel	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	0.463
Kedisiplinan	0.147
Kepemimpinan	0.465

Sumber data: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Effect Size kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah 0,465. Berdasarkan kriteria Cohen, Effect Size > 0,35 dalam SEM-PLS termasuk kategori besar (large effect). Nilai sebesar ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang sangat signifikan dan dominan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan variabel lain yang mungkin terlibat dalam model. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kualitas pembelajaran (Wahyudi, 2019; Sari & Kurniawan, 2021).

Penelitian Hidayat (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam membangun iklim sekolah yang kondusif dan mendorong guru untuk melakukan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja guru di Indonesia.

Secara praktis, hal ini berarti bahwa penerapan kepemimpinan transformasional meliputi inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual memiliki peran yang sangat kuat dan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Effect Size budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,463. Nilai ini memberikan gambaran kuat mengenai seberapa besar peranan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan nilai 0,483, budaya organisasi berada dalam kategori large effect atau pengaruh yang besar. Nilai Effect Size sebesar 0,463 mengindikasikan

bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang sangat kuat dan dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianti (2020); Pratama & Hidayat (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui peningkatan loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja. Penelitian lain di konteks pendidikan dasar dan PAUD juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mendorong guru untuk bekerja lebih konsisten dan berorientasi pada mutu pembelajaran (Lestari & Mulyadi, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipandang sebagai faktor kunci (*key factor*) yang berperan besar dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa perubahan atau peningkatan kualitas budaya organisasi seperti nilai, norma kerja, kolaborasi, kedisiplinan, dan etos kerja kolektif akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja guru. Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan faktor

kunci (*key factor*) dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Effect Size kedisiplinan terhadap kinerja guru adalah 0,147. Nilai ini dapat diinterpretasikan kedisiplinan termasuk dalam kategori pengaruh sedang (*medium effect*). Nilai ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja guru, meskipun tidak sebesar variabel lain yang mungkin memiliki Effect Size besar. Artinya, peningkatan aspek kedisiplinan seperti kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas, dan konsistensi perilaku profesional tetap berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rohman (2018); Lestari (2021); Putra (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah. Oleh karena itu, meskipun pengaruh kedisiplinan berada pada

kategori sedang, peningkatan disiplin guru tetap menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting, namun bukan satu-satunya faktor dominan dalam menentukan kinerja guru. Meskipun pengaruhnya sedang, perbaikan kedisiplinan tetap dapat meningkatkan performa guru secara signifikan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh besar (effect size masing-masing 0,465 dan 0,463) serta kedisiplinan memberikan pengaruh sedang (effect size 0,147). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, memotivasi, dan

berorientasi pada pengembangan individu, didukung oleh budaya organisasi yang kuat melalui nilai, norma kerja, kolaborasi, kedisiplinan, dan etos kerja kolektif, serta penguatan disiplin kerja guru. Secara implikatif, hasil penelitian ini menjadi dasar penting bagi kepala sekolah, guru, pemerintah, dan pemangku kepentingan pendidikan untuk menyusun kebijakan, pelatihan kepemimpinan transformasional, penguatan budaya organisasi, peningkatan disiplin dan motivasi kerja, serta pengembangan riset lanjutan sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan mutu kinerja guru dan kualitas layanan Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru Di Smk Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 23-34. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.557>
- Ali, A., Apriyanto, A., Haryanti, T., & Hidayah, H. (2024). *Metode Pembelajaran Inovatif: Mengembangkan Teknik Mengajar Di Abad 21*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Aulya, I. N., Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Polewali Mandar. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1314–1326.
- Hidayat, R. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 85–96.
- Hawa, A. M., Hikmah, M. S., Latifah, H., Malik, F. A. U., Khotimah, S., Hidayat, F., ... & Sitompul, L. A. (2025). *Inovasi Dan Transformasi Pendidikan Di Era 5.0*. Cahaya Smart Nusantara.
- Khatimah, N., Ramadhan, S., & Hermansyah, H. (2025). Kreativitas Guru Penggerak Dalam Menerapkan Model Pembelajaran Berdiferensiasi Sebagai Solusi Keberagaman Gaya Belajar Siswa di SDN 21 Tolomundu Kota Bima. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 9(3), 1633-1650.
- Kosasih, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(01), 152-160.
<https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i01.4238>
- Lestari, S. (2021). Disiplin kerja dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(1), 45–54.
- Ocsis, B., Sauri, S., & Putra, Y. P. (2024). Science in a Review of Philosophy Related to Epistemology. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 7(4), 1261-1274.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34 43.
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pratama, A., & Hidayat, S. (2022). Budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 67–78.
- Putra, Y. P., & Mulyati, Y. (2024, December). Kajian Model Induktif Dalam Pembelajaran Apresiasi Puisi (STUDI LITERATUR). In *Seminar Internasional Riksa Bahasa* (pp. 383-393).
- Ramazhana, D. A., & Pritasari, A. C. (2024). Peran Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Kondusif Bagi Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 2(1), 30-37.
- Rohman, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(3), 201–210.
- Sari, D., & Kurniawan, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 27(2), 134–145.

- Wahyudi. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(1), 55–66.
- Yulianti, T. (2020). Budaya organisasi sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 8(3), 112–121.
- Yuniar Aprilia, R. (2025). Mengelola Guru Belajar Dalam Yang Kelas Menciptakan Menyenangkan Yang Nyaman: Lingkungan Strategi. *MANAJEMEN PENDIDIKAN MI/SD: Berbasis Teknologi dan Neurosains dalam Kurikulum Merdeka*, 133.