

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 TAKALAR

Nasir✉

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Email: nasir@unm.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol15No1.pp77-84>

ABSTRACT

Improving the quality of education is inseparable from the role of teachers as the main implementers of the learning process. Optimal teacher performance is influenced by various factors, including the principal's leadership, work discipline, and teacher commitment. This study aims to reveal how these three factors contribute to improving teacher performance at SMA Negeri 1 Takalar. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data was obtained through observation, in-depth interviews, and documentation. The subjects of the study were the principal and teachers at SMA Negeri 1 Takalar. The results of the study showed that school principals applied a participatory and communicative leadership style, thereby creating a conducive work environment and motivating teachers to work better. Teachers' work discipline can be seen from compliance with schedules, teaching readiness, and the implementation of orderly learning administration. Teachers' commitment is also high, reflected in their involvement in school activities and the enthusiasm for participating in professional training. These three factors support each other and significantly contribute to improving teacher performance. Thus, collaboration between the principal's leadership, discipline, and work commitment is an important foundation in creating a quality education system.

Keyword: Leadership, Work Discipline, Commitment, Teacher Performance, Education.

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komitmen guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru-guru di SMA Negeri 1 Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja guru terlihat dari kepatuhan terhadap jadwal, kesiapan mengajar, serta pelaksanaan administrasi pembelajaran yang tertib. Komitmen guru juga tinggi, tercermin dari keterlibatan dalam kegiatan sekolah dan semangat mengikuti pelatihan profesional. Ketiga faktor ini saling mendukung dan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kolaborasi antara kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan komitmen kerja menjadi fondasi penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia, di mana guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang optimal menjadi salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang signifikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi atmosfer kerja, tetapi juga mampu membentuk budaya organisasi yang mendorong disiplin dan komitmen kerja guru. Di sisi lain, disiplin kerja dan komitmen guru sebagai faktor internal juga menjadi indikator penting dalam meningkatkan tanggung jawab profesional, kehadiran, dan dedikasi terhadap tugas.

Di SMA Negeri 1 Takalar, masih dijumpai berbagai dinamika yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikasi seperti kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, keterlambatan penyusunan perangkat ajar, serta kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional menjadi perhatian penting. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam terkait bagaimana peran kepala sekolah dalam memengaruhi perilaku kerja guru, khususnya dalam hal kedisiplinan dan komitmen terhadap profesi. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan aspek kedisiplinan serta komitmen guru dalam konteks peningkatan kinerja di lingkungan sekolah menengah.

Secara rasional, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana budaya kerja yang ditanamkan mampu membentuk karakter guru yang profesional dan berkomitmen tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan kerja, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Dalam rangka

memecahkan permasalahan tersebut, pendekatan kualitatif digunakan dengan menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan para guru serta kepala sekolah mengenai hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen terhadap peningkatan kinerja guru.

Tinjauan pustaka yang relevan dalam penelitian ini mencakup teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan perhatian individual dalam membentuk kinerja bawahannya (Bass & Avolio, 1994). Selain itu, konsep disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Rivai, 2009; Sinaga et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Komitmen kerja, menurut (Mowday, Steers, & Porter, 1979), merupakan sejauh mana individu memihak kepada organisasi dan bersedia untuk berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi. Ketiga konsep ini akan menjadi landasan teoritis dalam menganalisis permasalahan yang ada di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga sekolah. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja dijalankan secara profesional, inovatif, dan bertanggung jawab (Sagala, 2009). Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan kriteria yang telah disepakati. Kinerja guru yang optimal tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Bass & Avolio, 1994) memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberi perhatian individual, serta mendorong inovasi dan perubahan positif. (Leithwood &

Jantzi, 2004) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru melalui pemberdayaan, motivasi, dan penguatan visi bersama. Studi dari (Hallinger & Heck, 1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi hasil belajar siswa secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja guru.

Menurut (Gorton, Alston, & Snowden, 2006), kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu menciptakan visi yang jelas dan memberdayakan guru melalui pendekatan yang kolaboratif. Dalam konteks Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh (Mulyasa, 2022) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip kepemimpinan demokratis dan partisipatif cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja guru karena guru merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki ruang untuk berinovasi. Penelitian oleh (Nasir, 2024) juga menunjukkan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan motivasi dan kedisiplinan guru.

Disiplin kerja guru adalah aspek yang mencerminkan tanggung jawab dan ketekunan dalam menjalankan tugas profesinya. Menurut (Rivai, 2009), disiplin kerja merupakan alat manajerial yang penting dalam menegakkan aturan serta membentuk budaya kerja yang positif. Disiplin mencakup kedatangan tepat waktu, penyelesaian tugas administrasi, hingga kepatuhan terhadap kode etik profesi (Siagian, 2023; Sitepu et al., 2024). Hasil penelitian dari (Putri & Azahra, 2023) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan meningkatnya efektivitas pembelajaran di kelas. (Lestari, 2018) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mampu meningkatkan pencapaian belajar siswa karena proses pembelajaran berjalan lebih sistematis dan konsisten.

Komitmen kerja guru tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerjanya. Komitmen kerja mencerminkan loyalitas, rasa memiliki, dan semangat untuk memberikan kontribusi terbaik kepada lembaga (Mowday et al., 1979). (Robbins & Judge, 2012) menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan bentuk keterikatan emosional antara individu dengan pekerjaannya yang

ditunjukkan melalui kehadiran, keterlibatan aktif, dan semangat kerja tinggi. (Allen & Meyer, 1990) bahkan mengelompokkan komitmen kerja dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan, yang secara kolektif membentuk dasar keterikatan pegawai terhadap organisasi. (Rahmi, 2024) menyatakan bahwa guru dengan komitmen afektif tinggi akan lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Interaksi antara kepemimpinan, disiplin, dan komitmen menjadi faktor penentu kinerja guru. Menurut (Hoy & Miskel, 1987), gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kolaboratif dan komunikatif mampu meningkatkan disiplin dan komitmen kerja guru. Penelitian oleh (Gorang et al., 2022) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan partisipatif berhasil meningkatkan semangat kerja guru serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Senada dengan itu, studi oleh (Hotimah & Sudadi, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk karakter kerja guru melalui keteladanan, pembinaan, dan penghargaan.

Selain itu, lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dan nilai-nilai kedisiplinan akan menciptakan atmosfer profesional yang mendukung peningkatan kinerja (Schein, 2010). Komitmen kerja yang tinggi juga tidak lepas dari iklim kerja yang positif dan adanya kepercayaan dari pimpinan (Yukl, 2012). Dalam studi oleh (Takuloe, 2023), ditemukan bahwa kinerja guru meningkat secara signifikan di sekolah-sekolah yang menerapkan kepemimpinan berbasis nilai dan memperkuat budaya kerja disiplin.

Kinerja guru tidak hanya dapat diukur secara kuantitatif melalui absensi atau hasil nilai siswa, tetapi juga melalui indikator kualitatif seperti kreativitas mengajar, interaksi dengan siswa, serta kemampuan mengembangkan media dan metode pembelajaran. Menurut (Departemen Pendidikan Nasional, 2005), indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Dalam hal ini, dukungan kepala sekolah yang mendorong peningkatan kompetensi profesional menjadi sangat penting (Nawawi, 2010).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hubungan antara ketiga variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komitmen) dengan variabel dependen (kinerja guru) bersifat saling memengaruhi dan memperkuat. Meskipun dalam penelitian ini tidak dilakukan pengujian hipotesis secara statistik (karena menggunakan pendekatan kualitatif), namun kerangka berpikir yang dibangun mengarah pada dugaan bahwa peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, tingkat kedisiplinan guru, serta komitmen kerja yang kuat.

Dengan demikian, kajian literatur ini menjadi dasar konseptual yang kokoh bagi penelitian yang akan dilakukan, serta memberikan arahan bahwa eksplorasi mendalam terhadap praktik kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen guru di lapangan sangat diperlukan untuk memahami dinamika peningkatan kinerja guru secara holistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan menyeluruh tentang peran kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja guru. Lokasi penelitian ini adalah di SMA Negeri 1 Takalar, yang dipilih secara purposive karena dinilai memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yakni dari bulan Mei hingga Juli 2025. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dianggap memiliki informasi penting dan relevan untuk menjawab fokus penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan sekolah, wawancara mendalam dengan informan kunci, serta dokumentasi terhadap arsip-arsip dan data yang mendukung seperti dokumen evaluasi kinerja guru, program kerja sekolah, dan catatan kehadiran. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan informasi yang diperoleh dari lapangan agar fokus pada tema penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi dan matriks agar hubungan antarkomponen dapat terlihat dengan jelas. Verifikasi atau penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian guna memastikan temuan yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara mendalam, dan telaah dokumen yang dilakukan di SMA Negeri 1 Takalar, diperoleh berbagai temuan yang menunjukkan keterkaitan erat antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan tingkat komitmen dengan kinerja guru secara keseluruhan. Kepala sekolah di SMA Negeri 1 Takalar dinilai memainkan peran strategis dan sentral dalam mendorong dan mengarahkan guru untuk mencapai kinerja optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat komunikatif, demokratis, dan partisipatif. Kepala sekolah secara aktif melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan akademik dan pengembangan sekolah. Hal ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, di mana guru merasa dihargai dan didengarkan.

Selain itu, kepala sekolah rutin mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi baik mingguan maupun bulanan, yang menjadi forum penting untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian guru serta menyampaikan apresiasi atas kinerja yang menonjol. Dalam beberapa wawancara, guru menyatakan bahwa bentuk dukungan moral dan penghargaan dari kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang meningkatkan semangat kerja mereka. Kepala sekolah juga aktif memfasilitasi pelatihan, workshop, dan kegiatan peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan guru dan perkembangan kurikulum.

Dalam aspek disiplin kerja, ditemukan bahwa mayoritas guru menunjukkan kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah. Berdasarkan data

absensi, sebagian besar guru hadir tepat waktu dan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Observasi menunjukkan bahwa guru-guru mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik dan melaksanakan proses pembelajaran secara konsisten. Ketepatan waktu dalam pelaporan nilai, penyusunan RPP, serta pelaksanaan ujian juga menjadi indikator disiplin yang baik. Kepala sekolah turut menguatkan budaya kedisiplinan dengan memberikan contoh langsung, seperti selalu hadir lebih awal dan konsisten menegakkan aturan secara adil tanpa membedakan.

Komitmen kerja guru juga tercermin dalam berbagai kegiatan sekolah di luar jam pelajaran formal. Banyak guru yang terlibat secara aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, menjadi panitia acara sekolah, serta mendampingi siswa dalam lomba akademik dan non-akademik. Beberapa guru bahkan menunjukkan komitmen yang luar biasa dengan melibatkan diri dalam kegiatan sosial kemasyarakatan yang diselenggarakan sekolah, seperti bakti sosial dan pengabdian masyarakat. Wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa rasa memiliki terhadap sekolah dan tanggung jawab moral terhadap peserta didik menjadi alasan utama mereka untuk terus berkontribusi lebih, bahkan di luar kewajiban formal mereka.

Dari segi kinerja, guru di SMA Negeri 1 Takalar menunjukkan perkembangan positif dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan dokumen evaluasi kepala sekolah dan wawancara dengan guru, ditemukan bahwa metode pembelajaran yang digunakan semakin bervariasi, memanfaatkan teknologi digital, serta disesuaikan dengan karakteristik siswa. Guru juga mulai aktif melakukan refleksi terhadap proses belajar-mengajar dan memperbaiki strategi mereka dari waktu ke waktu. Selain itu, hubungan guru dengan siswa juga menunjukkan dinamika positif, dengan pendekatan yang lebih humanis dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, disiplin kerja yang konsisten, dan komitmen tinggi guru saling memperkuat satu sama lain dalam menciptakan kinerja yang baik dan berkelanjutan. Kombinasi ketiga faktor ini membentuk fondasi yang kokoh dalam

mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Temuan ini memberikan bukti bahwa strategi kepemimpinan yang humanis, pembentukan budaya disiplin yang adil, dan pembangunan komitmen secara berkelanjutan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah di SMA Negeri 1 Takalar terbukti menjalankan peran kepemimpinan yang bukan hanya administratif, tetapi juga transformatif dan inspiratif. Sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional dari (Bass & Avolio, 1994), kepala sekolah mampu memberikan motivasi, visi, dan dorongan perubahan positif yang berdampak nyata terhadap perilaku kerja guru. Pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menciptakan suasana saling percaya dan membangun kolaborasi yang kuat antarwarga sekolah.

Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan memberi ruang bagi guru untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, yang memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap kemajuan sekolah. Hal ini diperkuat oleh temuan (Leithwood & Jantzi, 2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan mampu meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja guru. Rasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan penting membuat guru merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh para guru menjadi indikator budaya kerja yang sudah terbangun dan dipelihara dengan baik. Disiplin tidak hanya sebatas kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup konsistensi dalam menyusun perangkat ajar, melaksanakan pembelajaran, dan memenuhi tanggung jawab administrasi pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan aturan bukan semata-mata instruksi sepihak, tetapi merupakan bagian dari

budaya organisasi yang dibangun melalui keteladanan dan konsistensi pemimpin. Ini senada dengan pendapat (Siagian, 2023) dan (Rivai, 2009) bahwa disiplin adalah elemen kunci dalam penguatan etos kerja dan profesionalisme.

Selanjutnya, komitmen kerja guru muncul sebagai faktor internal yang sangat menentukan. Guru yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena adanya motivasi intrinsik dan keterikatan emosional terhadap profesi dan institusi. Keterlibatan aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah, termasuk pelatihan dan kegiatan ekstrakurikuler, menunjukkan tingkat loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Teori (Mowday et al., 1979), serta (Robbins & Judge, 2012) menjadi sangat relevan dalam konteks ini, di mana komitmen yang kuat mencerminkan kesiapan guru untuk berkontribusi secara penuh bagi kemajuan sekolah.

Hubungan antara ketiga aspek: kepemimpinan, disiplin, dan komitmen, menunjukkan keterkaitan yang erat dan bersifat saling mendukung. Kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif dan inspiratif menciptakan lingkungan yang mendorong kedisiplinan dan memperkuat komitmen guru. Sebaliknya, disiplin dan komitmen guru memberi umpan balik positif bagi efektivitas kepemimpinan. Hal ini mengafirmasi pendapat (Hoy & Miskel, 1987) yang menyatakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam memengaruhi kinerja guru sangat ditentukan oleh sejauh mana ia mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, mendukung, dan penuh kepercayaan.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Gorang et al., 2022; HOTIMAH & Sudadi, 2021) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif dan transformatif mampu meningkatkan loyalitas serta kinerja guru melalui komunikasi terbuka, pembinaan, dan pemberian penghargaan. Dalam konteks SMA Negeri 1 Takalar, kepemimpinan kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam menciptakan sistem evaluasi dan apresiasi yang membangun, yang semakin memperkuat motivasi dan kinerja guru.

Selain aspek individu, faktor struktural seperti budaya sekolah dan iklim kerja juga berperan besar dalam mendukung pencapaian kinerja yang baik. Budaya disiplin yang ditanamkan tidak hanya datang dari peraturan tertulis, tetapi juga dari kebiasaan yang ditumbuhkan secara konsisten. (Schein, 2010) menekankan pentingnya budaya organisasi sebagai pengarah perilaku anggota dalam mencapai tujuan bersama. Ketika budaya disiplin dan tanggung jawab telah menjadi kebiasaan kolektif, maka pencapaian kinerja bukan lagi sekadar target, tetapi menjadi bagian dari identitas profesional guru.

Secara umum, pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial. Pendekatan yang integratif dan sinergis antara kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan komitmen kerja adalah kunci keberhasilan. Ketiganya saling terkait dan membentuk satu ekosistem yang mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif, inovatif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, penguatan terhadap ketiga aspek ini harus menjadi prioritas dalam manajemen pendidikan, terutama dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Takalar, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komitmen guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberi motivasi, serta memberdayakan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepemimpinan yang efektif ini berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan disiplin dan komitmen kerja guru.

Disiplin kerja guru tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta keteraturan dalam melaksanakan tugas-tugas akademik dan administratif. Disiplin yang ditanamkan dan dicontohkan oleh kepala sekolah

berhasil membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional.

Komitmen guru juga menjadi aspek penting yang mendukung peningkatan kinerja. Guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah dan menunjukkan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelas, cenderung bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan produktif.

Secara keseluruhan, sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komitmen guru menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Gorang, A. F., Peny, T. L. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369–383.
- Gorton, R., Alston, J., & Snowden, P. (2006). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies and Simulations*. ERIC.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157–191.
- Hotimah, L. H., & Sudadi, M. P. I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo*. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). Theory research and practice. *Educational Administration*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2004). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement. *Educational Management*, 3(2), 94.
- Lestari SY, S. R. I. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Sd Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus*. UIN Raden Intan Lampung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasir, N. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Nasional Makassar. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 14(3), 355–360.
- Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34–42.
- Rahmi, S. (2024). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Prenada Media.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan guru, tenaga kependidikan, dan masyarakat dalam manajemen sekolah*. Alfabeta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sinaga, A. E., Sembiring, R., & Gultom, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah
METHONOMI*, 10(2), 118-128.

Sitepu, I. M., Silalahi, S. P. R., & Rajagukguk, T.
(2024). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin
Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan
Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia
Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*,
10(2), 162-176.

Takuloe, S. A. A. (2023). *Pengaruh
Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap
Kinerja Guru di MAN 1 Buol*. Universitas
Islam Negeri Datokarama Palu.

Yukl, G. (2012). Leadership: What is it. *Cases in
Leadership (3rd. Ed. Pp. 1-42)*. Thousand
Oaks, CA: Sage.