

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA,
KOMITMEN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DI SD NEGERI SE-KELURAHAN
PONDOK RANJI TANGERANG SELATAN**

Aisah Kurniawati¹, Sri Utaminingsih², Ersam Mahendrawan³
^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[1aisah.arsyad@gmail.com](mailto:aisah.arsyad@gmail.com), [2dosen00456@unpam.ac.id](mailto:dosen00456@unpam.ac.id),
[3ersammahendrawan@unpam.ac.id](mailto:ersammahendrawan@unpam.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teacher work motivation, teacher work discipline, and work commitment on teacher performance at Public Elementary Schools in Pondok Ranji Village, South Tangerang. The research approach used is quantitative with an associative method. The population in this study were all Public Elementary School teachers in Pondok Ranji Village, South Tangerang with a sample of 101 respondents. Data collection techniques were carried out through a questionnaire with a Likert scale instrument that has been tested for validity and reliability. Data analysis includes classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS software version 27. The results of the study indicate that partially, there is a positive and significant influence of Work Motivation on teacher performance with the equation model $\hat{Y} = -5.693 + 1.042X1$. Work Commitment is also proven to have a positive and significant influence on teacher performance with the model $\hat{Y} = -22.236 + 1.131X2$. Likewise, Work Discipline has a positive and significant influence on teacher performance through the equation model $\hat{Y} = 4.282 + 0.979X3$. Simultaneously, these variables contribute a very strong influence on teacher performance with an F-value of 375.973 and a significance level of 0.000. As an illustration, the coefficient of determination test shows that together the variables of Work Motivation, Work Commitment, and Work Discipline contribute 92.1% to teacher performance, while the remaining 7.9% is influenced by other factors outside the variables of this study. The results of the analysis also show that Work Discipline provides the most dominant contribution in improving teacher performance with the highest Standardized Coefficients Beta value of 0.944.

Keywords: work motivation, work commitment, work discipline, and teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, serta komitmen kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, Tangerang

Selatan dengan sampel sebanyak 101 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan instrumen skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dengan model persamaan $\hat{Y} = -5,693 + 1,042X_1$. Komitmen Kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan model $\hat{Y} = -22,236 + 1,131X_2$. Demikian pula dengan Disiplin Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui model persamaan $\hat{Y} = 4,282 + 0,979X_3$. Secara simultan, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan nilai Fhitung sebesar 375,973 dan tingkat signifikansi 0,000. Sebagai gambaran, pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 92,1% terhadap kinerja guru, sementara sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,944.

Kata kunci: motivasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru

A. Pendahuluan

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan

sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri. Menurut pendapat dari (Afandi, 2020) kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja guru

adalah kegiatan guru dalam proses belajar dan mengajar dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru di harapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan.

Tantangan yang di hadapi guru seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, Komitmen yang menurun timbul saat bekerja serta ketidak konsistenan disiplin dalam pekerjaan menjadi hal yang harus di perhatikan serta di cari upaya penyelesaiannya. Tantangan tersebut bisa di pengaruhi oleh faktor internal, seperti harapan pribadi untuk memberikan dampak yang positif kepada siswa, perasaan tidak di hargai oleh siswa, rekan kerja ataupun pihak sekolah, keterampilan dalam mengelola waktu dan lain sebagainya. Selain itu, tantangan tersebut juga dapat di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti, tekanan sosial dan keluarga dimana guru dituntut untuk selalu tampil sempurna,

kebijakan pemerintah serta intitusi sekolah yang kurang menghargai guru, misalnya kurangnya peningkatan insentif, progam pengembangan serta penghargaan kepada guru. Tantangan dan faktor penyebab penghambat kualitas kerja guru tersebut harus segera di atasi agar tidak menimbulkan dampak terhadap pembelajaran kepada siswa.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang guru dalam bekerja. Motivasi merupakan respon guru terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri guru agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Menurut (Mangkunegara 2011: 93 dalam Titin Eka 2023) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan

sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2018, p.206 dalam Usman Radian 2022) bahwa komitmen merupakan sebuah sikap yang loyalitas pada pekerja terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Beban tugas yang berat diberikan kepada guru mengakibatkan tidak sempurnanya pekerjaan serta hasil yang tidak dengan baik. Apabila hal tersebut pimpinan sering menegur atau memarahi, sehingga guru akan merasa tertekan. Komitmen kerja guru adalah tentang keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya sebagai guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat membantu serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari istilah loyalitas yang sering diikuti kata komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya lebih ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme

juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasional merupakan dimensi penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional mewakili dan membantu seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Robbins (1999, p.69 dalam Usman Radian 2022) menjelaskan tentang komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan suatu proses berkesinambungan dan merupakan suatu pengalaman individu yang menggabungkan sesuai dengan organisasi sekolah. Komitmen organisasional muncul secara bertahap dalam diri guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa perlu dari para guru terhadap organisasi sekolah.

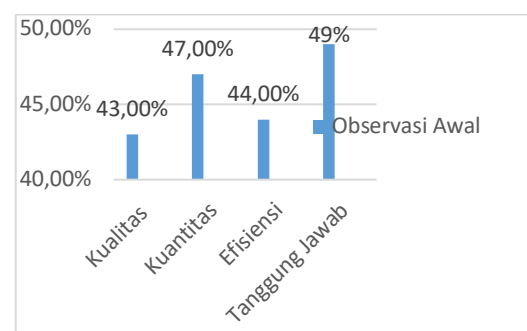
Harapan terkait komitmen kerja guru sesuai dengan yang termuat dalam Undangundang No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b yang menyebutkan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Harapan ini berbeda dengan

kenyataan pada saat peneliti melakukan observasi awal di lapangan, yang menunjukkan masih terdapat guru yang belum melaksanakan komitmen kerja yang sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait komitmen kerja guru.

Menurut (Hasibuan,2019 dalam Nurhafifah 2025) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Rivai 2004 dalam Nisa 2022) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Hasting 1999 dalam Nisa 2022) menyatakan disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan organisasi.

Motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang cukup bagi guru untuk mencapai kinerja yang memuaskan, kinerja guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan dapat dikatakan masih belum baik, hal ini dibuktikan dari diagram batang hasil dari observasi awal kinerja guru dari beberapa indikator dibawah ini:



Gambar 1. 1 Observasi Awal Kinerja Guru

Melalui observasi awal ini, teridentifikasi bahwa peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja pada SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan. Dimana bahwa guru masih menghadapi berbagai permasalahan dalam kinerjanya. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk persentase jumlah masalah pada setiap variabel yaitu kinerja guru melalui motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja pada SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai titik lemah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan.

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas, bahwa :

1. Terdapat 43% terkait kualitas guru dapat dikatakan mempunyai masalah terhadap kinerja guru. Dimana masih ada guru kurang menguasai metode dan model pembelajaran inovatif, cenderung

monoton, sehingga membuat anak-anak bosan saat pembelajaran dikelas. Selain itu, tidak mampu menyesuaikan pembelajaran dengan gaya dan kemampuan belajar siswa yang beragam (misal: siswa lamban belajar).

2. Terdapat 47% terkait kuantitas guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan dapat dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dimana salah satunya adalah masih rendahnya motivasi kerja guru dikarenakan gaji rendah (terutama guru honorer) tidak sebanding dengan tanggung jawab, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang selatan.
3. Terdapat 44% efisiensi sekolah kurang berperan dalam pembinaan, supervisi, atau penyelesaian masalah, membuat guru merasa kurang didukung. Selain itu, tidak mendapatkan kepuasan pribadi atau profesional dalam pekerjaan serta, kinerja rekan kerja yang kurang optimal, serta isu kesejahteraan dan status sosial yang tidak mendukung.

4. Terdapat 49% guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan masih dikatakan rendah mengenai kualitas pendidikan disiplin waktu mengajar dan kehadiran dikelas, salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang paling sering diobservasi yaitu manajemen waktu seperti halnya datang terlambat kesekolah, keterlambatan masuk kelas, meninggalkan kelas lebih awal atau bahkan absen mengajar tanpa alasan yang jelas. Selain itu, kurangnya fokus dan kualitas ruang kelas, seperti meskipun guru hadir secara fisik dikelas, terkadang fokus dan kualitas pengajaran masih kurang baik.

Mempertimbangkan masalah di atas, kinerja guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan masih belum baik, Dimana masih ada guru kurang menguasai metode dan model pembelajaran inovatif, cenderung monoton, sehingga membuat anak-anak bosan saat pembelajaran dikelas. Selain itu, tidak mampu menyesuaikan pembelajaran dengan gaya dan kemampuan belajar siswa yang beragam (misal: siswa lamban belajar). Motivasi kerja salah

satunya adalah masih rendahnya motivasi kerja guru dikarenakan gaji rendah (terutama guru honorer) tidak sebanding dengan tanggung jawab, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SDN Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan. lingkungan sekolah kurang berperan dalam pembinaan, supervisi, atau penyelesaian masalah, membuat guru merasa kurang didukung. Selain itu, tidak mendapatkan kepuasan pribadi atau profesional dalam pekerjaan serta, kinerja rekan kerja yang kurang optimal, serta isu kesejahteraan dan status sosial yang tidak mendukung. disiplin waktu mengajar dan kehadiran dikelas, salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang paling sering diobservasi yaitu manajemen waktu seperti halnya datang terlambat kesekolah, keterlambatan masuk kelas, meninggalkan kelas lebih awal atau bahkan absen mengajar tanpa alasan yang jelas. Selain itu, kurangnya fokus dan kualitas ruang kelas, seperti meskipun guru hadir secara fisik dikelas, terkadang fokus dan kualitas pengajaran masih kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Upaya

Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Di SDN Se-Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan”.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris dengan menggunakan data numerik yang diolah melalui teknik statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 135 guru yang tersebar di 4 SDN se-Kelurahan Pondok Ranji, Kota Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 101 responden. Pemilihan sampel dilakukan secara proporsional agar dapat mewakili karakteristik populasi secara menyeluruh.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing

variabel. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam menentukan pencapaian kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 1,042 dengan nilai t_{hitung} sebesar 21,588. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 pada taraf

signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = 97$, maka diperoleh hasil thitung $>$ ttabel dengan nilai signifikansi $< 0,000$.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Motivasi Kerja guru diprediksi akan memberikan kontribusi peningkatan pada Kinerja Guru sebesar 1,042 satuan pada nilai konstanta sebesar -5,693.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dorongan dari luar (ekstrinsik), menjadi bahan bakar utama bagi guru dalam menjalankan tugas kependidikannya. Di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas,

serta mengevaluasi hasil belajar siswa. Dorongan untuk berprestasi dan pengakuan atas hasil kerja membuat guru merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya bermanifestasi pada peningkatan kualitas pengajaran.

Tingginya nilai thitung dalam penelitian ini (21,588) mempertegas bahwa motivasi bukan sekadar pelengkap dalam profesi keguruan, melainkan faktor krusial yang mampu menggerakkan potensi laten para guru secara masif. Temuan dalam penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2021). Dalam studinya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri", ditemukan hasil yang identik yaitu Motivasi Kerja secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja guru SD Negeri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki dan dirasakan oleh guru, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan di lingkungan Sekolah

- Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, Kota Tangerang Selatan
2. Pengaruh Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Komitmen Kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam menentukan pencapaian kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 1,131 dengan nilai thitung sebesar 14,516. Jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,984 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 97, maka diperoleh hasil thitung > ttabel dengan nilai signifikansi < 0,000.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H0 dan menerima H2, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru. Pengaruh yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas Komitmen Kerja diprediksi akan memberikan kontribusi peningkatan pada Kinerja Guru

sebesar 1,131 satuan pada nilai konstanta sebesar -22,236.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki (sense of belonging) guru terhadap sekolah tempatnya mengabdikan menjadi motor penggerak stabilitas kinerja. Guru-guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya memandang pekerjaan sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai sebuah dedikasi profesional. Hal ini tercermin dari kesediaan mereka untuk meluangkan waktu lebih demi perkembangan siswa, menjaga nama baik instansi, serta tetap bertahan memberikan yang terbaik meskipun menghadapi berbagai tantangan di lapangan.

Tingginya nilai thitung dalam penelitian ini (14,516) mempertegas bahwa komitmen organisasi merupakan fondasi bagi terciptanya kinerja yang berkelanjutan. Ketika seorang guru sudah "terikat" secara batin dengan visi dan misi sekolah, maka segala hambatan teknis dapat diatasi dengan semangat

pengabdian yang kuat. Temuan dalam penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yope, S. A. & Aam Azatil Isma. (2022), komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 23,5% ($R^2 = 0,235$) dan koefisien korelasi (R) sebesar 0,485, yang menunjukkan hubungan cukup kuat antara keduanya. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, sedangkan guru dengan komitmen kerja rendah cenderung berkinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja guru karena dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien, produktif, dan inovatif, serta meningkatkan partisipasi dalam aktivitas dan diskusi. Sebaliknya, komitmen kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat, inovasi, dan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dan mendalam Komitmen Kerja yang dimiliki oleh para guru, maka

akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, Kota Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dan signifikan dalam menentukan pencapaian kinerja guru di SDN se-Kelurahan Pondok Ranji. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,979 dengan nilai t hitung sebesar 28,450. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,984 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 97, maka diperoleh hasil t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,001.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_3 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas penerapan Disiplin Kerja diprediksi akan

memberikan kontribusi peningkatan pada Kinerja Guru sebesar 0,979 satuan pada nilai konstanta sebesar 4,282.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap norma, aturan, dan tanggung jawab waktu merupakan pilar utama dalam profesionalisme guru. Di lingkungan SDN se-Kelurahan Pondok Ranji, guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi tercermin dari ketepatan waktu hadir di kelas, ketaatan dalam mengikuti kurikulum, serta ketelitian dalam administrasi penilaian siswa. Kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, yang secara langsung memberikan dampak pada efektivitas proses belajar mengajar. Guru yang disiplin cenderung lebih siap dalam menghadapi dinamika di kelas, sehingga target capaian akademik siswa dapat terpenuhi dengan lebih baik.

Nilai thitung yang sangat tinggi dalam penelitian ini (28,450) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan prediktor yang sangat dominan dalam

mempengaruhi kinerja dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mempertegas bahwa tanpa adanya disiplin yang kuat, motivasi dan komitmen setinggi apa pun akan sulit membuahkan hasil kinerja yang nyata. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Rustandi dan Jaelani (2024), disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, menunjukkan dampak positif pada kinerja guru, termasuk hubungan yang lebih baik antara guru dan siswa, serta kemampuan guru untuk mengelola waktu dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Disiplin kerja juga memotivasi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang diterapkan oleh para guru, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-

Kelurahan Pondok Ranji, Kota Tangerang Selatan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Disiplin Kerja(X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui nilai Fhitung sebesar 375,973, yang jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,70 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mempertegas bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut merupakan prediktor yang sangat akurat bagi Kinerja Guru.

Kontribusi variabel Motivasi, Komitmen, dan Disiplin dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,921. Angka ini memberikan makna

bahwa sebesar 92,1% perubahan atau naik-turunnya Kinerja Guru ditentukan secara kolektif oleh kualitas Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja yang diterapkan. Sementara itu, sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja fisik, supervisi akademik, maupun kesejahteraan guru.

Tingginya nilai koefisien determinasi (92,1%) dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa model regresi yang disusun memiliki daya analisis yang sangat kuat. Fenomena ini menunjukkan bahwa di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, integrasi antara dorongan psikologis (motivasi), loyalitas organisasi (komitmen), dan kepatuhan aturan (disiplin) adalah kunci utama dalam menciptakan standar kinerja yang unggul. Guru yang terstimulasi secara motivasional, memiliki dedikasi tinggi, dan taat pada regulasi akan secara otomatis menunjukkan performa mengajar yang lebih efektif dan profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Salma Fuji, dkk (2023) dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja guru Di Smk Negeri 3 Karawang. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan pemahaman guru dalam merancang tujuan pembelajaran.

Lebih lanjut, apabila ditinjau dari besarnya kontribusi masing-masing variabel secara individu, ditemukan bahwa Disiplin Kerja (X3) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *Standardized Coefficients Beta* yang paling tinggi sebesar 0,944 dan nilai *t* hitung sebesar 28,450, melebihi kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja.

Dominansi variabel Disiplin Kerja ini memberikan gambaran objektif bahwa di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-

Kelurahan Pondok Ranji, ketaatan pada aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas administratif maupun instruksional menjadi faktor penentu utama kualitas kinerja. Meskipun motivasi dan komitmen memiliki peran yang signifikan, namun kedisiplinan guru dalam menjalankan ritme kerja harian di sekolah merupakan pilar yang paling kuat dalam menopang keberhasilan pencapaian target-target pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Guru di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji, Kota Tangerang Selatan, pihak manajemen sekolah perlu mengelola ketiga aspek ini secara holistik dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dan diperkuat dengan nilai *t*-hitung sebesar 21,588 yang jauh

melampaui nilai t tabel sebesar 1,984. Dengan demikian, semakin tinggi dorongan dan antusiasme kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin meningkat pula capaian kinerja yang dihasilkan dalam proses belajar mengajar.

2. Komitmen Kerja secara parsial memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru. Fakta ini didukung oleh perolehan nilai t -hitung sebesar 14,516 yang lebih besar dari t tabel. Temuan ini memberikan makna bahwa loyalitas dan rasa memiliki guru terhadap instansi sekolah menjadi faktor krusial yang menjamin stabilitas serta kualitas pengabdian guru dalam menjalankan tugas-tugas kependidikannya di wilayah Pondok Ranji .
3. Disiplin Kerja ditemukan sebagai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara statistik, variabel ini memiliki nilai t hitung tertinggi yaitu sebesar 28,450. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan guru terhadap aturan organisasi dan ketepatan waktu merupakan pilar utama

profesionalisme. Dari ketiga variabel yang diteliti, Disiplin Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kelurahan Pondok Ranji.

4. Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan melalui nilai F -hitung sebesar 375,973 yang jauh lebih besar dari F -tabel sebesar 2,70. Kontribusi gabungan dari ketiga variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru adalah sebesar 92,1%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi. Hal ini menegaskan bahwa sinergi antara motivasi yang kuat, komitmen yang mendalam, dan disiplin yang konsisten merupakan kunci utama dalam mencapai optimalisasi kinerja guru secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, A., dkk. 2023. *The Influence of Sekolah Penggerak and Teacher Performance on the of*

- Elementary School Graduates*. Sukabumi: Universitas Nusa Putra.
- Ahmadi, Helmi. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Islam Terpadu Boarding School Sukabumi". *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*. Volume 1 No. 4.
- Al-Syauqi, Arief. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. Kota Terbit: Universitas Samudra.
- Anwar, Saiful. dan Utaminingsih, S. (2024). *Peningkatan Kinerja Guru PAUD*. Kota Terbit: Penerbit.
- Aslindawati, Nur., dkk. 2022. "Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Volume 11 Nomor 2.
- Ayoku, Oba B., dkk. 2025. "Teachers' Job Commitment and Its Relationship with School Effectiveness". *Al-Hikmah University*. Volume 10 No. 2.
- Ayunda, Aretsa Z., Salsabila, U. H., dan Zuhby, N. E. 2021. *Peningkatan Kinerja Guru pada Masa Pandemi Dengan Sistem Daring*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Bariroh, Siti. 2025. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes". *SMA Negeri 1 Bumiayu*. Volume 3 No. 2.
- Budiyarti, Nelly. 2025. "Pengaruh Komitmen Kerja dan Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Guru". *Universitas Muhammadiyah Mataram*. Volume 8 No. 3.
- Dasman, Duta A. dan Azka, B. P. 2025. "Pengaruh Work Discipline dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Ranah Pesisir". *Universitas Putra Indonesia YPTK Padang*. Volume 3 No. 2.
- Dewi, Annis D. P. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kabupaten Bandung". *Frima*. No. 6.
- Djuanda, Tsep. 2024–2025. "Peningkatan Komitmen Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja". *STAI Al Hamidyah Jakarta*. Volume 20 No. 1.
- Efendi, Feriawan., dkk. 2023. "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar". *Universitas Islam Malang*. Volume 11 No. 2.
- Emerda, Lia., dkk. 2025. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 04 Jaya Pura*. Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Fajria, Azizah., dkk. 2021. "Komitmen Kerja Guru SMK Negeri 1 Sijunjung". *Universitas Negeri Padang*. Volume 5 No. 3.
- Fatin Hana, Yasmin H., dkk. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar

- Yang Tinggi dalam Mengajar". *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. Volume 3 No. 2.
- Fitria, Ana S. dan Limgiani. 2025. "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)". *Universitas Wisnuwardhana Malang*. Volume 2 No. 4.
- Fitrianti. dan Susanti, F. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Belajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Padang". *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*. Volume 4 Nomor 3.
- Fitrianiingrum, Nur S., Aminin, S., dan Riyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo". *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan (Jahidik)*. Volume 1 No. 2.
- Fitriyanti, Rubiah., dkk. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici*. Volume 7 No. 2.
- Frisilia, Milinia. dan Niron, M. D. 2025. *Elementary School Teacher Performance Improvement Strategy in Supporting Quality Education*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Mohammad I., Sedarmayanti., dan Mulyanti, D. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kualitas Pembelajaran". *Jurnal Pendidikan Indonesia*. Volume 6 No. 4.
- Hardianto., dkk. 2023. "Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan". *JURNAL BASICEDU*. Volume 7 Nomor 3.
- Hermawan, Sulistyarto., Abdullah, G., dan Soedjono. 2023. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs". *Universitas PGRI Semarang*.
- Irawan, Veronika. dan Tejo, H. W. 2025. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Kepuasan Kerja Guru dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di SD Kristen BPK Penabur Indramayu". *Universitas Kristen Krida Wacana*. Volume 5 No. 4.
- Istiqomah, Wahdatul., Susanti, T., dan Rahimah. 2025. *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Taman Kanak-Kanak*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Kurniawati, Arifah., Saputro, E. P., dan Hakim, L. 2024. *Kajian Kinerja Guru Untuk Penguatan Keberlanjutan Sekolah Vokasi Studi Pada SMK Negeri 1 Mojosongo Boyolali Tahun 2024*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusumaningrum, Hesti., dkk. 2024. *Kinerja Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Yang Strategis Dalam Sistem Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Lasmono., Khoiri, N., dan Ariyanto, L. 2025. "Understanding Teacher Work Discipline Through Instructional Leadership & Motivation". *Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)*. Volume 4 No. 4.
- Marzuki, Mustaghfiroh. 2021. "Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi". *Universitas Negeri Malang*. Volume 12 No. 2.
- Meilani, Rini I. S. dan Apriliyani, S. 2024. "Kompensasi dan Komitmen Kerja Guru Honorer". Volume 9 No. 1.
- Mohzana, Mohzana., dkk. 2024. "Meningkatkan Komitmen Kerja Guru: Analisis Peran Motivasi Intrinsik dan Emotional Intelligence". *Universitas Hamzanwadi*. Volume 4 No. 03.
- Munawir., Fitrianti, Y., dan Anisa, E. N. 2022. *Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Mustika, Zahara. dan Syamsuddin, N. 2023. "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh". *UIN Ar-Raniry*. Volume 12 No. 1.
- Ningsih, Duwi P., dkk. 2025. "Peran Perilaku Pemimpin dan Komitmen Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja". *Universitas Jambi*. Volume 3 No. 9.
- Nuraeni, Eni. 2024. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Sadarmanah". *Universitas Teknologi Digital Bandung*.
- Nurhaliza, Dwipa., Karmila, M., dan Arif. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil yang Dimediasi Motivasi Kerja". *Universitas Perjuangan*. Volume 20 No. 2.
- Pratiwi, Sella D., Widodo., dan Hidayati, D. 2025. "Peran Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Guru". *Universitas Ahmad Dahlan*.
- Priyanto. 2017. *Panduan Praktis Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnama, Bobby Y., Pransiska, S., dan Rafii, M. 2022. "Analisis Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Di SMA S Nurul Yaqin". *UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*.
- Purnomo, Y. H., Dianti, W. R., dan Nurkolis. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SDN Tireman Rembang". *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Volume 8 No. 3.
- Puspakinanti, Erika M. 2025. *Analisis Kinerja Pendidik dalam Proses Pembelajaran di SD Negeri Garawangi*. Kuningan: Universitas Muhammadiyah Kuningan.
- Putri, Dhea S., Hasanuddin., dan Jumawan. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah XYZ". *Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. Volume 3 No. 3.
- Putri, Dwiayu N. dan Azahra, A. D. 2025. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan

- Kerja terhadap Kinerja Guru". *Universitas Insan Pembangunan Indonesia*. Volume 2 No. 4.
- Putri, Rizka O. Y. dan Tahwin, M. 2025. *Analisis Dampak yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Rembang: Universitas YPPI Rembang.
- Qolbi, Silva S., Shofaa, S. W., dan Hafid, M. A. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka". *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Volume 2 Nomor 12.
- Rahmawati, Ade A. dan Trisninawati. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Universitas Bina Darma*. Volume 22 No. 1.
- Ramadianti., Handayani, S., dan Kurniawan, M. 2024. "Mewujudkan Kinerja Guru Berkualitas: Peran Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja". *Universitas Indo Global Mandiri*. Volume 9 No. 2.
- Rukka, Usmawaty R., Anwar, S., dan Zubaidah, S. 2025. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Efikasi Diri, dan Kompensasi terhadap Komitmen Profesional Guru PAUD". *Universitas Pamulang*. Volume 10 No. 4.
- Rustandi, Tendi. dan Jaelani, D. 2024. "Analisis Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Guru di SDN Sukasari". *Universitas Teknologi Digital*. Volume 13 No. 2.
- Saputri, Lidya., dkk. 2025. "Analisis Komitmen Organisasi Guru dalam Kehadiran dan Disiplin Mengajar di SMK". *Universitas Jambi*. Volume 4 No. 2.
- Saryadi., Arafat, Y., dan Destiniar. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru". *Universitas PGRI Palembang*. Volume 6 No. 2.
- Satifah, Dina. dan Dariyanto. 2025. "Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran di SDIT At-Taqwa Narogong". *Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. Volume 10 No. 3.
- Satriya, Rizald. dan Suratman, M. 2024. "Peran Komitmen Kerja sebagai Mediasi antara Kepemimpinan Transformasional & Organizational Citizenship Behavior". Volume 24 No. 1.
- Sekaran. dan Bougie. 2016. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Kahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidik, Ramadhan., Supriadi, D., dan Saryanto. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemahaman Kurikulum, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Budaya Sekolah". *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Volume 4 Nomor 03.
- Sudarto. dan Niron, M. D. 2025. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru". *Universitas*

- Negeri Yogyakarta. Volume 8 No. 1.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriadi, Ilham., dkk. 2025. "Analisis Disiplin Kerja Guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung Tahun Ajaran 2024/2025". *UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*. Volume 3 No. 4.
- Suyatni, Nina., Karnawati, T. A., dan Fathorrahman. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 13 No. 2.
- Suwarga, Ganteng. dan Resmiati, A. R. 2023. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Thohirin, M. N. S., Nersiwad., dan Verlandes, Y. 2025. "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 1 Mojokerto". *Universitas Islam Majapahit*. Volume 11 No. 3.
- Utami, Ni Putu S. M. dan Putra, M. 2024. "Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi terhadap Kinerja Guru". *Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 1 No. 3.
- Utaminingsih, Sri., Anwar, S., dan Rachmawaty, S. 2024. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Wau, Rosni. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia di SMK Negeri 1 Toma". *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*. Volume 4 No. 1.
- Werdingingsih, Wahyu. 2021. "Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru melalui Budaya Disiplin Waktu". *Universitas Negeri Jakarta*. Volume 12 No. 2.
- Widuri, Virsa S. 2025. "Meningkatkan Kinerja Guru dari Faktor Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi". *Sekolah Mentari Bintaro*. Volume 2 No. 1.
- Yasman, Bobby., dkk. 2025. "Penerapan Kurikulum Merdeka dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kertapati". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*. Volume 8 Nomor 2.
- Zahrawi, Sri L., dkk. 2025. "Analisis Faktor Determinan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini". *Jurnal Kependidikan*. Volume 14 No. 2.