



Center of Language and Cultural Studies

CENDEKIA

Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran

<https://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia>

ISSN : 1978-2098

EISSN: 2407-8557

Month, Vol, No	: October, Vol.18 No.02
DOI	: 10.30957/cendekia.v18i2.974
Received	: April 2025
Accepted	: April 2025
Published	: May 2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono¹, Naufal Affandi², Umalihatyati³

Universitas Bina Bangsa

Email: sonnyhardjono@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berperan dalam menentukan kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Cilegon. Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini adalah kuantitatif korelasional, di mana penelitian difokuskan pada analisis hubungan antara variabel-variabel tersebut melalui survei dan distribusi kuesioner. Sebagai sumber data utama, penelitian ini mengumpulkan informasi dari 300 guru Sekolah Dasar yang berada di Kota Cilegon, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif serta analisis regresi berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Sementara itu, faktor motivasi kerja serta lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru dalam konteks penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru

Abstract

This study aims to explore more deeply how leadership, work motivation, work environment, and work discipline play a role in determining the performance of Elementary School teachers in Cilegon City. The approach applied in this study is quantitative correlational, where the research focuses on analyzing the relationship between these variables through surveys and questionnaire distribution. As the main data source, this study collected information from 300 Elementary School teachers in Cilegon City, which were then analyzed using descriptive statistical methods and multiple regression analysis. The findings of this study indicate that leadership and work discipline factors significantly have a positive impact on teacher performance. Meanwhile, work motivation and work environment factors do not show a significant influence on teacher performance in the context of this study.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Teacher Performance

Copyright and License

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Citation (APA):

Hardjono, S., dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kota Cilegon. *CENDEKIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(1), 239-254. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i2.974>

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberadaan seorang guru memegang peranan yang sangat krusial. Di Indonesia, tugas serta tanggung jawab yang diemban oleh para pendidik telah diatur secara resmi dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Regulasi ini menegaskan bahwa guru bukan sekadar pengajar, melainkan juga tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menjaga kehormatan profesinya (Shaddiq, 2023). Dengan demikian, peran guru tidak hanya sebatas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk karakter serta masa depan generasi penerus bangsa. Pendidikan sendiri merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan, keterampilan, dan sikap seseorang. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan mempersiapkan diri untuk berperan dalam kehidupan bermasyarakat (Ingsih et al., 2021).

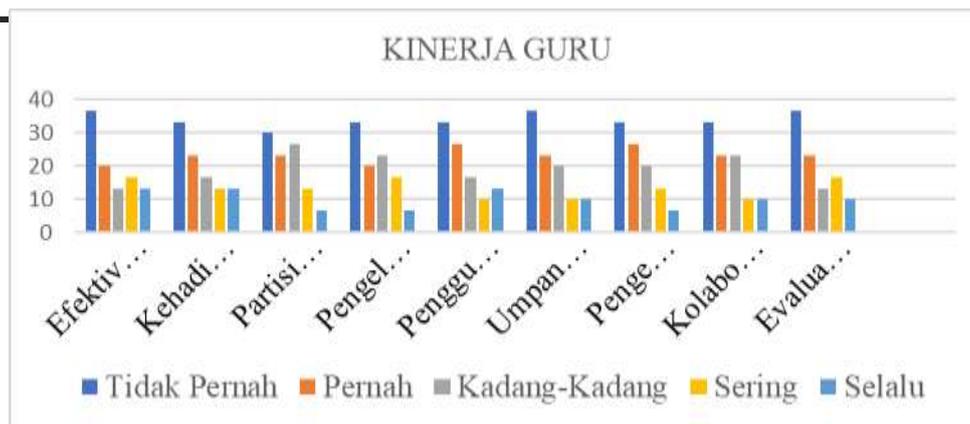
Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2018), guru memiliki peran strategis dalam dunia pendidikan. Sebagai tenaga profesional, mereka bertanggung jawab memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kinerja seorang guru mencerminkan seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu. Oleh karena itu, kualitas seorang pendidik sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan yang diterima oleh siswa. Kinerja seorang guru seharusnya menjadi cerminan dari sejauh mana mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam berbagai aspek (Marlina & Suriansyah, 2019).

Hal ini mencakup kemampuan dalam menyampaikan materi pembelajaran, membimbing serta membentuk karakter siswa, serta beradaptasi dengan dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. seperti merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar siswa, serta melakukan upaya perbaikan dan pengembangan dalam proses mengajar. Untuk memastikan hal ini, penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada standar yang jelas (Saputra & Darmawan, 2023).

Selain itu, metode penilaian yang digunakan harus mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kompetensi dan pencapaian guru. Hasil evaluasi ini menjadi bahan refleksi bagi guru, sehingga mereka dapat mengidentifikasi kekurangan dan berupaya meningkatkan kualitas pengajaran di masa depan. Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, kinerja guru di sekolah dasar di Kota Cilegon masih belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi. Temuan ini diperkuat oleh hasil survei awal yang dilaksanakan pada 24–28 Juni 2024. Survei tersebut melibatkan 30 guru sekolah dasar yang mengisi kuesioner, dan hasilnya menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek dalam kinerja guru yang perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan menghasilkan hasil yang lebih optimal (Prasetya et al., 2021).

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati



Gambar 1.1. Persentase Pencapaian Kinerja Guru

Berikut ini merupakan ringkasan mengenai pencapaian kinerja guru di sekolah dasar Kota Cilegon berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan:

1. Efektivitas Pengajaran : hasil survei menunjukkan bahwa efektivitas pengajaran guru masih tergolong rendah. Sebanyak 36,7% guru mengaku belum pernah mencapai efektivitas dalam mengajar, sementara 20% menyatakan pernah mencapainya, 13,3% mengaku kadang-kadang, 16,7% sering, dan hanya 13,3% yang selalu merasa pengajarannya efektif.
2. Kehadiran dan Keterlambatan : dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, angka yang diperoleh juga kurang memuaskan. Sebanyak 33,3% guru mengaku tidak pernah hadir tepat waktu, 23,3% menyatakan pernah, sebanyak 16,7% responden menyatakan bahwa hal tersebut terjadi sesekali, sementara 13,3% lainnya mengaku mengalaminya cukup sering, hanya 13,3% yang selalu hadir tepat waktu.
3. Partisipasi Siswa : partisipasi siswa dalam kelas masih tergolong rendah. Berdasarkan survei, 30% guru menyatakan tidak pernah melihat partisipasi siswa yang aktif, 23,3% pernah melihatnya, 26,7% sebagian responden menyatakan bahwa hal tersebut terjadi sesekali, sementara 13,3% lainnya mengungkapkan bahwa mereka mengalaminya dengan frekuensi yang cukup sering, hanya 6,7% yang selalu melihat siswa berpartisipasi dengan baik.
4. Pengelolaan Kelas : kemampuan dalam mengelola kelas juga menjadi tantangan bagi banyak guru. Sebanyak 33,3% guru menyatakan tidak pernah berhasil mengelola kelas dengan baik, 20% menyatakan sebagian responden mengaku pernah mengalaminya, sementara 23,3% menyatakan terjadi sesekali, dan 16,7% lainnya menyebutkan bahwa hal tersebut terjadi cukup sering, hanya 6,7% yang selalu merasa mampu mengelola kelas secara optimal.
5. Pemanfaatan Sumber Daya : dalam hal penggunaan sumber daya pendidikan, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih kurang memanfaatkannya secara maksimal. Sebanyak 33,3% mengaku tidak pernah menggunakan sumber daya dengan baik, 26,7% beberapa responden mengaku pernah mengalami hal tersebut, sementara 16,7% menyatakan terjadi sesekali, 10% lainnya mengatakan cukup sering, dan selebihnya memiliki pengalaman yang bervariasi, hanya 13,3% yang selalu mengoptimalkan sumber daya yang ada.
6. Tanggapan dari Siswa dan Orang Tua: Menyampaikan masukan serta informasi kepada siswa dan orang tua mengenai perkembangan belajar dan aspek lain yang berkaitan juga masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Dari hasil survei, 36,7% guru menyatakan tidak pernah memberikan umpan balik, 23,3% pernah, 20% kadang-

kadang, 10% sering, dan hanya 10% yang selalu memberikan umpan balik secara konsisten.

7. Pengembangan Profesional : upaya guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya juga masih tergolong rendah. Sebanyak 33,3% guru menyatakan tidak pernah melakukan pengembangan profesional, 26,7% pernah, 20% kadang-kadang, 13,3% sering, dan hanya 6,7% yang selalu aktif dalam pengembangan diri.
8. Kolaborasi dan Kontribusi terhadap Sekolah : keterlibatan guru dalam kolaborasi dengan sesama tenaga pendidik serta kontribusinya terhadap lembaga pendidikan masih terbatas. Hasil survei menunjukkan bahwa 33,3% guru tidak pernah terlibat dalam kolaborasi, 23,3% pernah, 23,3% kadang-kadang, 10% sering, dan hanya 10% yang selalu aktif dalam kegiatan sekolah.
9. Evaluasi penilaian kinerja oleh kepala sekolah: evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, juga menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Sebanyak 36,7% guru menyatakan tidak pernah mendapatkan evaluasi yang baik, 23,3% menyatakan pernah, 13,3% kadang-kadang, 16,7% sering, dan hanya 10% yang selalu mendapat evaluasi dengan baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak aspek dalam kinerja guru yang perlu diperbaiki agar kualitas pembelajaran dapat lebih optimal. Dengan adanya evaluasi ini, diharapkan guru dapat meningkatkan profesionalisme serta efektivitas dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kedisiplinan individu (Setyaningsih, 2020).

Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertugas untuk memberikan bimbingan yang jelas, melakukan supervisi secara efektif, meningkatkan kapasitas tenaga pendidik, serta menciptakan komunikasi yang harmonis dan produktif di lingkungan sekolah (Au Hurit et al., 2022).

Keberhasilan seorang kepala sekolah dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti kepribadian, pemahaman yang mendalam mengenai dunia pendidikan, serta visi dan misi yang jelas dalam memajukan sekolah. Selain itu, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan keterampilan komunikasi yang baik juga menjadi faktor penentu keberhasilan kepemimpinannya (Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee et al., 2024).

Di beberapa sekolah dasar di Kota Cilegon, masih ditemukan kepala sekolah yang menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi komunikasi dan kebijakan dengan para guru. Akibatnya, rencana yang telah dirancang tidak dapat berjalan sesuai harapan. Oleh sebab itu, dibutuhkan usaha yang terus-menerus dalam meningkatkan kemampuan kepala sekolah, sehingga mereka bisa menjalankan tugasnya dengan lebih optimal dan berkesinambungan (Prasetia, 2023).

Selain peran kepemimpinan, semangat kerja juga menjadi aspek penting yang berpengaruh terhadap performa seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Sebagai aspek eksternal yang memiliki dampak besar, motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Seorang guru dengan semangat kerja yang tinggi biasanya lebih bersemangat dalam mengajar, karena mereka memiliki visi yang jelas serta alasan kuat di balik dedikasi mereka dalam profesinya (Aulya et al., 2023).

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati

Motivasi ini bertindak sebagai dorongan yang memberi energi dan semangat untuk mencapai keberhasilan dalam dunia pendidikan. Mumtaz (2023) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi kerja sangat menentukan seberapa baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya. Faktor psikologis juga turut berperan, karena motivasi berkaitan erat dengan sikap individu, kebutuhan pribadi, serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya (Masalah et al., 2024).

Namun, di sejumlah sekolah dasar yang ada di Kota Cilegon, masih terdapat permasalahan terkait rendahnya semangat kerja para guru. Salah satu faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah minimnya penghargaan serta perhatian dari pihak kepala sekolah terhadap upaya yang telah dilakukan oleh para guru. Ketika kerja keras mereka tidak mendapatkan apresiasi yang semestinya, semangat untuk mengajar pun cenderung menurun. Kondisi ini kemudian berimbas pada terciptanya suasana kerja yang kurang mendukung, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di dalam kelas (Dasar et al., 2024).

Selain faktor kepemimpinan, keterbatasan fasilitas pendukung juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Misalnya, tidak semua sekolah menyediakan perangkat teknologi seperti laptop yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan guru. Banyak guru yang terpaksa menggunakan perangkat pribadi, yang tentu saja bisa menambah beban kerja dan mengurangi kenyamanan mereka dalam menjalankan tugas (Cilegon et al., 2024).

Apabila kondisi ini terus dibiarkan tanpa adanya langkah penyelesaian, semangat kerja para guru bisa semakin menurun. Oleh sebab itu, peran aktif dari pimpinan sekolah sangat diperlukan, termasuk dalam hal menyediakan sarana dan prasarana yang memadai demi mendukung kinerja para tenaga pendidik. Dengan menghadirkan lingkungan kerja yang lebih nyaman serta kondusif, diharapkan motivasi dan dedikasi para guru dapat meningkat. Pada akhirnya, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah tersebut (Pasien & Studi, 2024).

Selain motivasi, kondisi lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang berhubungan langsung dengan kenyamanan serta efektivitas dalam melaksanakan tugas. Salah satu permasalahan yang kerap ditemukan di sekolah adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang memadai. Kurangnya fasilitas ini sering kali menjadi kendala yang menghambat guru dalam memberikan performa terbaik mereka dalam mengajar (Nurzaman, 2024).

Namun, kenyataannya masih banyak sekolah yang menghadapi berbagai kendala dalam aspek ini. Salah satu contohnya adalah pencahayaan yang kurang optimal, yang sering kali menjadi hambatan bagi guru dan siswa dalam menjalankan proses pembelajaran secara maksimal. Selain aspek fisik lingkungan kerja, kesempatan untuk mengembangkan karier juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Guru perlu mendapatkan akses terhadap pelatihan, pendidikan lanjutan, serta program pengembangan diri lainnya (Shaddiq, 2023).

Semua aspek ini saling berkaitan dan membutuhkan perhatian yang lebih dalam untuk memahami sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Atas dasar tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Cilegon." Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh solusi yang lebih jelas dan terarah dalam mengatasi berbagai kendala yang ada, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Kota Cilegon secara keseluruhan.

THEORETICAL REVIEW

Pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menggerakkan dan mengarahkan sebuah kelompok, terutama dalam menghadapi perubahan serta mengelola berbagai aspek organisasi. Seorang pemimpin bukan hanya sekadar simbol dalam suatu kelompok, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam kemajuan dan perkembangan yang dicapai. Sebagai pemimpin, tanggung jawab utama meliputi memberikan arahan, membangun motivasi, serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami dan menjalankan tugasnya dengan optimal. Dengan kepemimpinan yang efektif, tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih baik, dan setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara maksimal (Frick & Pazey, 2024).

Beberapa indikator yang mencerminkan kepemimpinan yang efektif meliputi: a) integritas, menjaga kepercayaan dengan bersikap jujur dan konsisten dalam tindakan. b) visi yang jelas, memiliki gambaran yang kuat mengenai arah dan tujuan organisasi. c) kemampuan berkomunikasi, mampu menyampaikan gagasan dengan jelas dan terbuka kepada semua anggota. d) kemampuan menginspirasi dan memotivasi, memberikan dorongan agar anggota organisasi tetap semangat dan produktif. e) kemampuan mengambil keputusan, dapat membuat keputusan yang tepat berdasarkan analisis dan pertimbangan yang matang. f) kemampuan membangun tim, menciptakan kerja sama yang solid dan harmonis di dalam kelompok. g) empati, memahami dan menghargai perasaan serta perspektif orang lain dalam organisasi. h) kemampuan beradaptasi, fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru. i) keinginan untuk terus belajar dan berkembang, terbuka terhadap pengetahuan baru dan selalu meningkatkan kompetensi diri. j) pengaruh dan efektivitas, mampu menggerakkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama (Chiu et al., 2024).

Di sisi lain, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, seorang pemimpin sekolah yang memiliki visi jauh ke depan dapat membantu membuka wawasan mengenai tantangan masa depan dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya (Lee & Kwon, 2024). Pemimpin yang inspiratif akan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri, baik dalam hal keterampilan mengajar maupun penggunaan metode yang lebih efektif. Seorang pemimpin yang aktif dalam memanfaatkan informasi terbaru juga akan mendorong para guru untuk selalu memperbarui materi ajar mereka, memastikan bahwa pembelajaran tetap relevan dan berkualitas. Selain itu, pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi sekolah dengan jelas akan memberikan keyakinan dan arah yang lebih pasti kepada para guru. Dengan pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, para pendidik akan lebih mudah menyelaraskan usaha mereka demi mewujudkan kemajuan sekolah secara keseluruhan (Boudouaia et al., 2024).

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang mendorong mereka untuk lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas mengajar. Pihak sekolah, terutama administrator, memiliki peran dalam menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan motivasi guru agar mereka semakin produktif dan berdedikasi dalam proses pembelajaran (Vo et al., 2024).

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati

Tingkat motivasi seorang guru dapat dilihat dari beberapa indikator utama, seperti: a) produktivitas, sejauh mana guru mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. b) kehadiran dan kedisiplinan, menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai jadwal. d) inisiatif, kemampuan untuk mengambil langkah proaktif tanpa harus menunggu instruksi. e) partisipasi dalam tim dan organisasi, keterlibatan dalam kegiatan sekolah di luar tugas mengajar. f) keinginan untuk terus belajar, semangat dalam mengembangkan diri melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan. g) kepuasan kerja, sejauh mana guru merasa nyaman dan bangga dengan pekerjaannya. h) ambisi dan rencana karir, memiliki tujuan jangka panjang dalam profesi keguruan. i) respon terhadap perubahan, kesiapan dalam menghadapi inovasi dan perkembangan dalam dunia pendidikan. j) pengakuan dan penghargaan, apresiasi yang diterima dari sekolah maupun siswa atas dedikasi yang diberikan (Herut et al., 2024).

Di sisi lain, kinerja guru mengacu pada hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari tingkat motivasi yang tinggi. Bagi seorang guru, terutama di sekolah dasar, memiliki motivasi yang kuat sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Salah satu bentuk motivasi yang perlu dipelihara adalah sikap untuk terus berkembang dan tidak cepat merasa puas dengan pencapaian yang sudah diraih. Ketika seorang guru merasa terlalu nyaman dengan kondisi yang ada, maka potensi inovasi dalam mengajar bisa terhambat. Sebaliknya, dorongan untuk selalu belajar dan beradaptasi akan membuat guru lebih aktif dalam meningkatkan metode pengajaran, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berkualitas (Welsh et al., 2024).

Lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja bagi seorang guru mencakup berbagai faktor yang mendukung pengembangan kompetensi, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan optimal. Kualitas lingkungan kerja dapat dinilai dari beberapa aspek utama, seperti: a) ketersediaan sumber daya, mencakup bahan ajar, fasilitas, serta teknologi yang menunjang proses pembelajaran. b) dukungan administrasi, keberadaan sistem administrasi yang efisien dan mempermudah tugas guru. c) kesempatan untuk pengembangan profesional, akses terhadap pelatihan, seminar, dan program peningkatan keterampilan. d) kondisi fisik dan kesejahteraan, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan guru. e) peluang untuk kolaborasi, adanya ruang bagi guru untuk berdiskusi dan bekerja sama dalam mengembangkan metode pengajaran. f) lingkungan kerja yang aman dan positif, suasana kerja yang mendukung, bebas dari konflik, dan membangun motivasi. g) keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi, distribusi tugas yang wajar sehingga tidak membebani guru secara berlebihan. h) pengakuan dan apresiasi, penghargaan terhadap usaha dan pencapaian guru dalam menjalankan tugasnya. i) kejelasan kebijakan dan prosedur, aturan yang jelas dan transparan untuk membantu guru menjalankan tugasnya dengan lancar. j) fasilitas untuk kesehatan mental, dukungan bagi kesejahteraan emosional dan psikologis guru agar mereka tetap termotivasi (Liu et al., 2024).

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Ketika suasana kerja positif dan mendukung, guru akan lebih bersemangat dalam mengajar serta mampu memberikan yang terbaik bagi siswa. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan yang ingin dicapai. Sekolah yang memiliki lingkungan kerja harmonis, dengan hubungan baik antara guru, siswa, dan staf lainnya, akan menciptakan atmosfer yang menyenangkan dan produktif. Selain itu,

peran kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang baik dengan para guru juga sangat penting. Dengan adanya keterbukaan dan dukungan dari pihak manajemen sekolah, guru dapat bekerja lebih maksimal tanpa hambatan yang berarti (Moran et al., 2024).

Mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, menyegarkan, dan memenuhi standar yang dibutuhkan akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi kinerja guru, tetapi juga bagi seluruh komunitas sekolah. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Martin et al., 2024).

Disiplin kerja berdampak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru

Disiplin dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai sikap kesadaran dan kepatuhan individu terhadap aturan serta norma yang berlaku di suatu organisasi. Sementara itu, kerja mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan dengan tujuan mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dalam konteks pekerjaan, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin seseorang, di antaranya: a) kehadiran dan ketepatan waktu, menunjukkan tanggung jawab dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan. b) pemenuhan tugas mengajar, menjalankan peran sebagai pendidik dengan menyampaikan materi secara efektif. c) penggunaan waktu secara efektif, mengelola waktu dengan baik agar produktivitas tetap terjaga. d) kepatuhan terhadap kebijakan sekolah, mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan. e) komitmen terhadap profesionalisme, menjaga sikap dan etika dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. f) pengelolaan kelas yang efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa. g) partisipasi dalam pengembangan profesional, terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau kegiatan akademik lainnya. h) evaluasi diri dan perbaikan, selalu melakukan refleksi terhadap kinerja dan berupaya untuk terus berkembang. i) kesesuaian dengan etika profesi, menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesional. j) kerja sama dan kolaborasi, mampu berkomunikasi serta bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan bersama (Balalle, 2024).

Sementara itu, kinerja dalam dunia kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Sebagai seorang guru, peran mereka tidak hanya terbatas pada mengajar, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa. Oleh karena itu, seorang guru idealnya hadir lebih awal sebelum siswa masuk kelas dan menghindari keterlambatan. Jika seorang guru sering datang terlambat, hal ini bisa berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan juga kelancaran proses belajar-mengajar. Selain itu, tugas utama seorang guru adalah menyampaikan materi pembelajaran dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Untuk mencapai hal ini, mereka perlu menggunakan berbagai metode dan teknik pengajaran yang inovatif agar siswa dapat menyerap materi dengan lebih baik. Dengan demikian, disiplin dan kinerja guru akan berkontribusi langsung pada keberhasilan proses pembelajaran serta perkembangan akademik siswa (Nguyen Thanh et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang memungkinkan pengumpulan data dari populasi dalam skala besar maupun kecil dengan menggunakan sampel yang representatif (Alzoubi, 2024).

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati

Penelitian ini dilaksanakan di kalangan para guru Sekolah Dasar yang berada di Kota Cilegon. Selama 6 bulan dari juni sampai agustus 2024.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi perhatian adalah para guru Sekolah Dasar di Kota Cilegon, yang jumlahnya mencapai 1.200 orang. Populasi ini dipilih karena dianggap memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat memberikan data yang akurat dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut. jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 300 orang.

Teknik pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang dengan skala Likert dan skala perilaku, yang disusun berdasarkan variabel yang diteliti. Skala ini dikembangkan melalui analisis teori yang mendalam untuk memastikan validitas konstruk, sehingga setiap indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan konsep yang diukur (Tapia & Reith, 2025).

Setiap indikator kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan yang mewakili masing-masing variabel, dengan lima tingkatan skala sikap dan perilaku. Dalam mengukur aspek perilaku, digunakan skala penilaian dengan lima kategori, yaitu: Selalu (skor 5), Sering (skor 4), Kadang-kadang (skor 3), Pernah (skor 2), dan Tidak Pernah (skor 1). Sebelum diterapkan dalam penelitian, instrumen ini terlebih dahulu diuji untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliabel (Kranthi et al., 2024).

Teknik analisis data

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan regresi ganda.

HASIL PENELITIAN

ANOVA (Overall Hypothesis)

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung. Untuk menentukan F tabel, diperlukan nilai Critical F-value yang diperoleh dari tabel F. Dengan total lima variabel (baik independen maupun dependen), kita mencari nilai Critical F-value dengan menggunakan derajat kebebasan (degree of freedom) 1 dan 2 (df1, df2). Perhitungan df1 adalah $\Sigma(X+Y) - 1 = 5 - 1 = 4$, sedangkan df2 dihitung dengan $n - \Sigma(X+Y) = n - 5 = 295$. Nilai F tabel untuk df1 = 4 dan df2 = 295 adalah lebih kecil dari F hitung, yang bernilai 2,402 < 301,859. Berdasarkan hasil ini, variabel-variabel independen (X1, X2, X3, X4) yang digunakan dalam penelitian ini terbukti dapat memprediksi variabel dependen (Y1), yang berarti hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji signifikansi F value (Overall Hypothesis)

Hasil uji signifikansi F value menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,00. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memprediksi variabel dependen secara signifikan.

Tabel dari hasil pengolahan data pengujian ANOVA diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.3.1.

Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15245.434	4	3811.358	301.859	.000 ^b
	Residual	3724.753	295	12.626		
	Total	18970.187	299			

4.2.1. Uji t (Partial Hypothesis)

Uji t atau uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh dari tabel t sebagai acuan. Nilai t tabel dibandingkan dengan t hitung, di mana t tabel diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (degree of freedom atau df) menggunakan rumus $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dalam penelitian ini, df dihitung sebagai $300 - 4 - 1$, yang menghasilkan nilai $df = 295$. Berdasarkan t tabel untuk $df = 295$, nilai Critical t Value adalah 1,96. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hanya variabel X1 dan X4 yang memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ untuk X1 dan X4), yang berarti keduanya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sementara itu, X2 dan X3 tidak menolak H_0 , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y1. Berdasarkan hasil uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X4 berpengaruh signifikan terhadap Y1, sementara X2 dan X3 tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini juga terlihat dari nilai signifikansi t, di mana hanya X1 dan X4 yang memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Tabel berikut menunjukkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t.

Table 4.3.2.
Uji parsial atau uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.409	.878		1.605	.110
Kepemimpinan (X1)	.657	.060	.705	10.939	.000
Motivasi Kerja (X2)	.047	.060	.045	.794	.428
Lingkungan Kerja (X3)	-.005	.059	-.006	-.087	.931
Kedisiplinan (X4)	.152	.049	.177	3.071	.002

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 1,605 + 10,939X_1 + 0,794X_2 - 0,87X_3 + 3,071X_4$.

Kesimpulan Model Prediksi

Model prediksi yang dirancang untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kota Cilegon, berdasarkan empat variabel independen—yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan (X1, X2, X3, X4)—dapat memprediksi kinerja guru hingga 80,1%. Hasil ini tercermin dari nilai Adjusted R Square pada model

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati

prediksi, yang menunjukkan bahwa nilai R^2 (Koefisien Determinasi) menggambarkan kontribusi variabel-variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja guru di Kota Cilegon.

Pembahasan Penelitian

Dalam bagian pembahasan ini, fokus utama akan diberikan pada analisis regresi linear berganda serta hasil yang diperoleh dari pengolahan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk menguji hipotesis yang diajukan. Setiap hipotesis berkaitan dengan masing-masing variabel independen, sehingga dalam pembahasan ini akan dijelaskan secara rinci tentang pengujian hipotesis, yang mencakup Uji F (analisis keseluruhan) dan Uji t (analisis parsial).

Overall Analysis

Hasil dari analisis keseluruhan, yang melibatkan Uji F, menunjukkan bahwa uji ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, setiap variabel independen terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berikut adalah rincian uji hipotesis yang dilakukan:

H0: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Kota Cilegon.

H1: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kota Cilegon.

Kesimpulannya, H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi F Value yang kurang dari 0,05, dengan hasil 0,00. Selain itu, uji homogenitas menunjukkan nilai F Tabel dengan derajat kebebasan (df) 1 dan 2, yaitu (2;295), sebesar 2,402, yang lebih kecil dibandingkan dengan F Hitung yang mencapai 301.859, sehingga H1 diterima berdasarkan perhitungan $F \text{ Tabel} < F \text{ Hitung}$ (Walpole, 2016).

Partial Analysis

Hasil dari analisis parsial, yang mencakup uji t, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah keempat variabel independen yang diteliti memberikan pengaruh signifikan dalam memprediksi kinerja guru. Berdasarkan hasil yang diperoleh, kita dapat melihat nilai signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel kinerja. Berikut adalah penjelasan mengenai hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

Variabel Independen Kepemimpinan (X1)

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru di kota Cilegon.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru di kota Cilegon.

Kesimpulan = Pernyataan H0 ditolak, Pernyataan H1 diterima.

Nilai signifikansi untuk variabel (X1) adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, berdasarkan nilai t tabel dengan derajat kebebasan (295) yang sebesar 1,96, dan dibandingkan dengan t hitung yang mencapai 10,939, hasil ini mendukung diterimanya hipotesis H2.

Variabel Independen Motivasi Kerja (X2)

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon

Kesimpulan = Pernyataan H0 tidak ditolak, Pernyataan H1 tidak diterima.

Nilai signifikansi untuk variabel (X2) adalah 0,428, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel independen ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

variabel dependen, meskipun mungkin ada indikasi adanya hubungan. Selain itu, dengan membandingkan t tabel yang sebesar 1,96 dengan t hitung sebesar 0,794, hasil ini mengarah pada penolakan hipotesis H3.

Variabel Independen Lingkungan Kerja (X3)

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon.

H4: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon.

Kesimpulan = Pernyataan H0 tidak ditolak, Pernyataan H1 tidak diterima.

Nilai signifikansi untuk variabel (X3) adalah 0,931, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, meskipun ada indikasi adanya pengaruh. Selain itu, dengan membandingkan nilai t tabel (1,96) dengan t hitung (-0,87), hipotesis H4 ditolak. Variabel ini menunjukkan hubungan berbanding terbalik dengan variabel dependen, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, kinerja justru cenderung menurun. Ini berbeda dengan variabel independen lainnya yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja, di mana peningkatan variabel tersebut berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja.

Variabel Independen Kedisiplinan (X4)

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon.

H5: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kota Cilegon.

Kesimpulan: H0 ditolak, sedangkan H1 diterima.

Nilai signifikansi untuk variabel (X4) adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, berdasarkan perbandingan antara nilai t tabel (1,96) dan t hitung (3,071), hipotesis H5 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan (X4) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di Kota Cilegon.

Dari hasil pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kota Cilegon (Y1). Berdasarkan temuan ini, dapat disarankan bahwa peningkatan kepemimpinan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru, begitu juga dengan disiplin kerja. Kedua faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pengajaran yang jujur dan adil, serta mendukung struktur yang membentuk sistem pendidikan di suatu tempat (Ulfathmi, 2021).

Sementara itu, meskipun motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru, pengaruhnya tidak signifikan. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas guru cenderung memilih jawaban stagnan (kadang-kadang) terkait kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk perbaikan dalam aspek kepemimpinan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di Kota Cilegon. Motivasi kerja memang berhubungan dengan kinerja, dan pengaruhnya sangat bergantung pada bagaimana para pemimpin dan pembuat kebijakan pendidikan mendukung dan mengarahkan tenaga pengajar (Mumtaz, 2023).

KESIMPULAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA CILEGON

Sonny Hardjono, Naufal Affandi, Umalihayati

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Kota Cilegon. Temuan ini didapat melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yang melibatkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t).

Tabel 5.1.1. Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15245.434	4	3811.358	301.859	.000 ^b
	Residual	3724.753	295	12.626		
	Total	18970.187	299			

Berdasarkan tabel uji signifikansi, nilai F yang diperoleh adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan dalam memprediksi variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Tabel 5.1.2. Uji parsial atau uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.409	.878		1.605	.110
Kepemimpinan (X1)	.657	.060	.705	10.939	.000
Motivasi Kerja (X2)	.047	.060	.045	.794	.428
Lingkungan Kerja (X3)	-.005	.059	-.006	-.087	.931
Kedisiplinan (X4)	.152	.049	.177	3.071	.002

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap kinerja guru di Kota Cilegon. Dari keempat variabel tersebut, Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terbesar dengan t value sebesar 10,939, sementara Disiplin Kerja berada di posisi kedua dengan t value 3,071. Sementara itu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan t value untuk Motivasi Kerja sebesar 0,794 dan t value untuk Lingkungan Kerja sebesar -0,87.

Tabel 5.1.3. tabel r
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.801	3.553

Pada tabel R, nilai Adjusted R Square untuk variabel-variabel seperti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tercatat sebesar 0,801. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat menjelaskan sekitar 80,1% variasi kinerja guru, yang berarti model ini memiliki kekuatan prediksi yang cukup baik.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dan kebijakan terkait dengan guru dan pengajaran di Kota Cilegon. Temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Dinas Pendidikan Kota Cilegon serta pihak sekolah dalam mengelola kinerja guru, dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang telah dianalisis, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar penelitian mengenai manajemen pendidikan terus berkembang, dengan pendekatan yang lebih mendalam dan kompleks. Peneliti diharapkan dapat memperluas cakupan data dengan jumlah yang lebih besar, idealnya lebih dari seribu responden, serta melakukan pengolahan data yang lebih rinci. Dengan data yang lebih lengkap, hasil penelitian dapat diintegrasikan dengan teknologi seperti AI untuk analisis yang lebih akurat dan efisien.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, terutama terkait dengan jumlah responden yang dilibatkan dan variabel-variabel independen yang digunakan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar jumlah responden diperbanyak, mungkin mencapai sekitar 50% dari total populasi guru di Kota Cilegon. Selain itu, perlu ada perhatian lebih dalam penetapan variabel independen, dengan memasukkan sub-sub variabel yang lebih rinci, seperti unsur-unsur dan kriteria yang diperlukan dalam membentuk struktur variabel yang telah diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

Lebih jauh lagi, penelitian yang mendalami preferensi yang mempengaruhi kinerja guru bisa diperluas untuk memantau kinerja setiap guru di seluruh Kota Cilegon. Dengan demikian, setiap sekolah dapat memiliki ciri khas tersendiri yang dapat ditawarkan kepada calon siswa baru. Hal ini juga penting untuk pengelolaan dan manajemen sekolah, agar bisa lebih menyesuaikan kebijakan dengan karakteristik masing-masing sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Alzoubi, O. (2024). Implementing collaborative pre-task planning with intermediate Arab EFL learners in a blended, task-based environment: A mixed methods study.

-
- Ampersand*, 13(September), 100193. <https://doi.org/10.1016/j.amper.2024.100193>
- Au Hurit, A., GR Hallatu, T., & Tembang, Y. (2022). The Effect of Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers. *SHS Web of Conferences*, 149(1), 01042. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214901042>
- 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.
- Balalle, H. (2024). Exploring student engagement in technology-based education in relation to gamification, online/distance learning, and other factors: A systematic literature review. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(February), 100870. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100870>
- Boudouaia, A., AL-Qadri, A. H., Houichi, A., & Diafi, S. (2024). A study on the effect of school culture on teachers' commitment to curriculum implementation: The mediating role of self-efficacy and job satisfaction. *Heliyon*, 10(8), e29183. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29183>
- Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee, Novita Wahyu Setyawati, & Indah Rizki Maulia. (2024). Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 33–44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>
- Chiu, T. K. F., Falloon, G., Song, Y., Wong, V. W. L., Zhao, L., & Ismailov, M. (2024). A self-determination theory approach to teacher digital competence development. *Computers and Education*, 214(February), 105017. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2024.105017>
- Cilegon, D. Di, Yusuf, F. A., Hayadi, B. H., Suparmoko, M., & Sari, G. I. (2024). *Peran Kesehatan Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja Pada Guru Sekolah*. 04(02), 97–113.
- Dasar, S., Jombang, K., Cilegon, K., Yusuf, F. A., Hayadi, B. H., Suparmoko, M., & Sari, G. I. (2024). *Peran Total Quality Management Dan Manajemen Reward Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja Pada*. 04(01), 81–96.
- Frick, W. C., & Pazey, B. L. (2024). Approaching a substantive theory of moral reckoning in special education leadership: Innovative grounded theory methods using extant data on principals. *International Journal of Educational Research Open*, 7(October), 100398. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100398>
- Herut, A. H., Muleta, H. D., & Lebeta, M. F. (2024). Emotional intelligence as a predictor for academic achievement of children: Evidence from primary schools of southern Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(November 2023), 100779. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100779>
- Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1–16.
- Kranthi, A. K., Rai, A., & Showry, M. (2024). Linking resonant leadership and learning organizations: The role of psychological empowerment as a mediator in faculty members among higher educational institutions in India. *Acta Psychologica*, 248(June), 104365. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104365>
- Lee, S. J., & Kwon, K. (2024). A systematic review of AI education in K-12 classrooms from 2018 to 2023: Topics, strategies, and learning outcomes. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 6(February), 100211. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100211>
- Liu, M., Wang, H., Shi, H., Zhang, B., Sun, X., & Wang, J. (2024). Examining the personal growth of college teacher educators through the lens of human development ecology: An

- approach utilizing artificial neural networks (ANNs) modeling. *Heliyon*, 10(21), e39372. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39372>
- Marlina, D., & Suriansyah, A. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance Through Teacher Discipline. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(4), 340–348. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.04.09>
- Martin, F., Zhuang, M., & Schaefer, D. (2024). Systematic review of research on artificial intelligence in K-12 education (2017–2022). *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 6(December 2023), 100195. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100195>
- Masalah, K. P., Persamaan, S., & Tiga, L. (2024). 3 1,2,3. 09, 243–255.
- Moran, E., Sloan, S., Walsh, E., & Taylor, L. (2024). Exploring restorative practices: Teachers' experiences with early adolescents. *International Journal of Educational Research Open*, 6(November 2023), 100323. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100323>
- Nguyen Thanh, L., Nguyen Thi, H., Le Thuy, H., Nguyen Tuan, A., & Tran Van, T. (2024). Happiness and job satisfaction: Dataset of general school teachers and administrators in implementing new curriculum. *Data in Brief*, 55, 110630. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110630>
- Nurzaman, I. (2024). Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Serta Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SD Negeri Cilegon. *Jurnal Ilmiah TECHNOSCIENCE*, VIII(1), 1–7.
- Pasien, P., & Studi, H. (2024). 3 1,2,3. 4(September), 2020–2025.
- Prasetya, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STMIK Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(3). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i3.15431>
- Prasetya, R., Pramono, S. E., & Martono, S. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Discipline Through Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 367–386.
- Saputra, R. T., & Darmawan, D. (2023). *Improving Teacher Performance through Effective Leadership, Work Discipline, and Work Motivation*. 2(2), 31–36.
- Setyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Shaddiq, S. (2023). the Influence of Leadership, Work Motivation and Discipline on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyahin Tapin *Journal of Educations*. <https://banuainstitute.org/JOED/article/download/43/47>
- Tapia, F., & Reith, A. (2025). Integrating service design principles in NbS implementation: Insights from Szombathely (Hungary). *City and Environment Interactions*, 26(October 2024), 100188. <https://doi.org/10.1016/j.cacint.2025.100188>
- Vo, D. T., Allen, K. A., & Reupert, A. (2024). Australian teachers' conceptualisations of wellbeing at work: A prototype analysis. *Teaching and Teacher Education*, 147(June), 104653. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104653>
- Welsh, R. O., Rodriguez, L. A., & Joseph, B. (2024). Examining student perceptions of school climate, school personnel, and school discipline: Evidence from New York City. *Journal of School Psychology*, 107(September), 1–23. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2024.101361>