

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru TK

Brenda Sabrina^{1*}, Dany M. Handarini², Lussia Mariesti Andriany³

Institut Teknologi dan Bisnis ASIA Malang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Accepted: 27 November, 2025

Available online: September-December, 2025

Keywords:

Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and work discipline on teacher performance at Tzu Chi Kindergarten School, North Jakarta, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to 48 teachers using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression using statistical software after undergoing validity, reliability, and classical assumption tests. The results of the study indicate that partially the work environment and work motivation do not have a significant effect on teacher performance, while work discipline has a significant effect. However, simultaneously all three independent variables have a significant effect on teacher performance. This finding indicates that work discipline is the most dominant factor in improving teacher performance. Therefore, efforts to improve teacher performance need to be focused on strengthening a consistent culture of discipline, accompanied by improvements in the work environment and more effective strategies for increasing motivation. This study provides practical implications for school administrators in designing policies to improve the quality of human resources in early childhood education environments.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan, terutama pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang menjadi fondasi perkembangan kognitif, sosial, emosional, dan moral anak (Rustini, 2018). Guru PAUD tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan belajar yang aman, menyenangkan, dan bermakna (Saputra, 2024). Kinerja guru yang optimal berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran serta kesiapan anak dalam memasuki jenjang pendidikan berikutnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu aspek strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Alvian & Dewi, 2023; Puspitaningtyas et al., 2024).

Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Robbins & Judge, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan fisik dan psikologis sehingga mendukung produktivitas guru. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab profesional, dan konsistensi dalam menjalankan kewajiban. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki kontribusi penting dalam membentuk kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan (Absar et al., 2023).

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan sering menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja guru. Beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kedisiplinan guru (Wulandari & Rahardjo, 2023). Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, tidak selalu sepenuhnya mendukung efektivitas kerja. Variasi dalam kinerja guru menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor organisasi yang perlu dikaji secara lebih mendalam untuk memahami bagaimana kinerja dapat ditingkatkan secara sistematis (Ravensky et al., 2023).

Begitupun juga pada TK Tzu Chi School, yang merupakan lembaga pendidikan anak usia dini yang beridentitas kuat melalui penerapan pendidikan berbudaya humanis. Sebagai sekolah yang menanamkan nilai-nilai kasih sayang, empati, disiplin, dan budi pekerti luhur sebagai fondasi pembentukan karakter anak sejak usia dini, kajian atas kinerja guru sangatlah penting. Pada faktanya, kinerja guru di TK Tzu Chi School Jakarta Utara menghadapi tantangan berupa tingginya beban kerja, banyaknya tugas non-pengajaran, serta keterlibatan 0guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Kondisi ini dalam beberapa tahun terakhir berdampak pada penurunan ketepatan waktu penyelesaian administrasi, kualitas pelaksanaan kegiatan, serta munculnya kelelahan kerja (*burnout*) yang menurunkan motivasi dan efektivitas mengajar.

Adapun penilaian kinerja guru dijalankan secara sistematis melalui *Performance Appraisal* tahunan yang mencakup aspek kapabilitas, integritas, kreativitas, serta perilaku dan sikap pribadi. Berdasarkan data tahun akademik 2020–2025, kinerja guru menunjukkan capaian yang relatif stabil dengan rata-rata skor 88,61 (kategori baik), meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa aspek, khususnya terkait kapabilitas dan kreativitas. Variasi kinerja guru tercermin dalam praktik pembelajaran, kedisiplinan, pengelolaan administrasi, serta interaksi sosial.

Lingkungan kerja di TK Tzu Chi School terdiri dari aspek fisik dan nonfisik. Fasilitas pembelajaran bagi siswa tergolong sangat mendukung, namun fasilitas kerja guru masih terbatas dan berdampak pada efisiensi kerja. Lingkungan nonfisik relatif kondusif dengan komunikasi terbuka, meskipun terdapat konflik kerja dan tantangan komunikasi lintas budaya yang memengaruhi kolaborasi guru. Motivasi kerja guru didukung oleh berbagai bentuk apresiasi dari sekolah, namun belum merata dan berkelanjutan, sehingga menurunkan semangat sebagian guru dalam kegiatan tambahan. Disiplin kerja guru secara umum cukup baik, namun masih ditemukan keterlambatan dan pelanggaran aturan kerja dengan rata-rata keterlambatan 2,25%, yang berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja guru. Namun, adanya perbedaan temuan penelitian, seperti penelitian Lubis (2020) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif-signifikan terhadap kinerja guru. Di sisi lain, Puspitaningtyas et al. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif. Sementara itu, Ravensky et al. (2023) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif, namun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menimbulkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini diperuntukkan untuk mengisi kesenjangan yang ada, dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di TK Tzu Chi School Jakarta Utara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik (Sugiyono, 2021). Hal ini dilengkapi dengan penerapan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK Tzu Chi School Jakarta Utara yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Sebelum analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Data yang telah memenuhi syarat selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Penelitian melibatkan 48 guru TK Tzu Chi School Jakarta Utara. Mayoritas responden berada pada rentang usia 36–40 tahun dan di atas 40 tahun (masing-masing 25%), menunjukkan tenaga pendidik didominasi usia produktif dengan pengalaman kerja yang matang. Responden hampir seluruhnya perempuan (97,9%), sejalan dengan karakteristik profesi guru pendidikan anak usia dini. Berdasarkan jabatan, sebagian besar merupakan guru kelas (64,5%), dan dari sisi pendidikan terakhir didominasi lulusan S1 (87,5%).

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki korelasi yang cukup kuat dengan skor total variabelnya. Syarat untuk dinyatakan valid adalah ketika hasil r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2021). Dalam pengujian validitas ini nilai atau ketentuan yang digunakan adalah sebesar 0,284. Apabila terdapat hasil koefisien yang kurang dari 0,284 maka item pertanyaan tidak valid. Hasil uji validitas dinyatakan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,387	0,284	VALID
	X1.2	0,439	0,284	VALID
	X1.3	0,453	0,284	VALID
	X1.4	0,402	0,284	VALID
	X1.5	0,574	0,284	VALID
	X1.6	0,534	0,284	VALID
	X1.7	0,668	0,284	VALID
	X1.8	0,351	0,284	VALID
	X1.9	0,369	0,284	VALID
	X1.10	0,638	0,284	VALID
	X1.11	0,382	0,284	VALID
	X1.12	0,543	0,284	VALID
	X1.13	0,554	0,284	VALID
	X1.14	0,591	0,284	VALID

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1.15	0,533	0,284	VALID
	X1.16	0,424	0,284	VALID
	X1.17	0,452	0,284	VALID
	X1.18	0,639	0,284	VALID
	X1.19	0,505	0,284	VALID
	X1.20	0,476	0,284	VALID
	X1.21	0,572	0,284	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,284	VALID
	X2.2	0,644	0,284	VALID
	X2.3	0,706	0,284	VALID
	X2.4	0,776	0,284	VALID
	X2.5	0,521	0,284	VALID
	X2.6	0,701	0,284	VALID
	X2.7	0,694	0,284	VALID
	X2.8	0,778	0,284	VALID
	X2.9	0,542	0,284	VALID
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,822	0,284	VALID
	X3.2	0,844	0,284	VALID
	X3.3	0,742	0,284	VALID
	X3.4	0,880	0,284	VALID
	X3.5	0,734	0,284	VALID
	X3.6	0,782	0,284	VALID
	X3.7	0,722	0,284	VALID
	X3.8	0,823	0,284	VALID
	X3.9	0,853	0,284	VALID
Kinerja Kerja (Y)	Y.1	0,765	0,284	VALID
	Y.2	0,773	0,284	VALID
	Y.3	0,859	0,284	VALID
	Y.4	0,881	0,284	VALID
	Y.5	0,683	0,284	VALID

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	Y.6	0,816	0,284	VALID
	Y.7	0,565	0,284	VALID
	Y.8	0,762	0,284	VALID
	Y.9	0,866	0,284	VALID
	Y.10	0,805	0,284	VALID
	Y.11	0,832	0,284	VALID
	Y.12	0,736	0,284	VALID

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, maupun kinerja guru memiliki nilai r hitung $> 0,284$. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan variabel kinerja guru dinyatakan valid.

Peneliti selanjutnya menempuh uji reliabilitas, sebagaimana menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2021), suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,940	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,852	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,926	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	0,937	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 dapat dikatakan bahwa semua variabel termasuk ke dalam kategori reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Sehingga instrumen dalam penelitian sudah dapat dikatakan handal dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual*. Menurut Ghazali (2021), model regresi yang baik mensyaratkan residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Asymp. Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,132	0,035	Tidak Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,035. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusan adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,691	1,448	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,402	2,489	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,433	2,309	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 4, diperoleh nilai *Tolerance* untuk semua variabel diatas 0,10, dan *VIF* dibawah 10, menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sekaran & Bougie (2020), model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas agar hasil estimasi parameter regresi tetap efisien. Apabila diperoleh nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,619	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,137	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,103	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada Tabel 5, dapat dinyatakan nilai signifikansi semua variabel sudah melampaui 0,05, menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan *Bootstrapping*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode *Bootstrapping* untuk memperoleh estimasi parameter yang lebih *robust*, mengingat data tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas residual. Adapun hasil uji pengaruh parsial (uji t) tersaji pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	95% CI Lower	95% CI Upper	Keterangan
(Constant)	0,042	1,330	22,383	—
Lingkungan Kerja	0,468	-0,199	0,070	Tidak signifikan
Motivasi Kerja	0,051	0,089	0,992	Tidak signifikan
Disiplin Kerja	0,016	0,087	1,047	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6, dapat diinterpretasikan bahwa hasil uji parsial (uji t) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. = 0,468; CI 95% = -0,199 s.d. 0,070), karena interval kepercayaan melewati nol. Motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan (Sig. = 0,051), meskipun interval kepercayaan berada pada rentang positif. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. = 0,016; CI 95% = 0,087 s.d. 1,047), sehingga menjadi variabel yang paling dominan.

Tabel 7. Uji Simultan

F	Sig.
23,818	0,000

Uji simultan (uji F) pada Tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 23,818$; $Sig. = 0,000$), yang menandakan bahwa model regresi layak digunakan.

Tabel 8. Uji *R Square Adjusted*

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,787	0,619	0,593

Perolehan dari nilai *Adjusted R*² pada Tabel 8 sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 40,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($Sig. 0,468 > 0,05$), sehingga H1 ditolak. Secara teori, Robbins & Judge (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan *hygiene factor* yang berfungsi menjaga kenyamanan kerja, namun tidak selalu menjadi pendorong langsung peningkatan kinerja. Jika kondisi lingkungan sudah dianggap memadai dan stabil, variabel ini tidak lagi menjadi pembeda performa individu. Di TK Tzu Chi School, fasilitas sekolah, hubungan kerja, dan iklim organisasi relatif sudah baik dan homogen. Kondisi ini menyebabkan guru memandang lingkungan kerja sebagai sesuatu yang “sudah sewajarnya ada”, sehingga variasinya tidak cukup besar untuk memengaruhi perbedaan kinerja secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ravensky et al. (2023) dan Lubis (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap berperan sebagai faktor pendukung ketika dikombinasikan dengan variabel lain.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil *bootstrapping* menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($Sig. 0,051 > 0,05$), sehingga H2 ditolak. Menurut Robbins & Judge (2021), motivasi tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja ketika individu telah memiliki standar profesional dan komitmen intrinsik yang kuat. Dalam konteks guru PAUD, kinerja sering didorong oleh panggilan

profesi dan tanggung jawab moral, bukan semata oleh dorongan motivasional yang fluktuatif. Teori Herzberg juga menjelaskan bahwa motivasi dapat menjadi kurang berdampak langsung apabila faktor-faktor dasar pekerjaan sudah terpenuhi dan sistem kerja telah berjalan stabil. Di TK Tzu Chi *School*, guru tetap menjalankan tugas secara optimal karena tuntutan profesionalisme dan sistem kerja yang terstruktur. Temuan ini didukung oleh Markonah & Sunarto (2016) sebagaimana menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi lebih berfungsi sebagai faktor pendukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0,016 < 0,05), sehingga H3 diterima. Robbins & Judge (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk perilaku kerja yang terkontrol dan langsung memengaruhi efektivitas kinerja. Disiplin tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi mengajar, dan tanggung jawab administratif. Dalam konteks PAUD, disiplin sangat krusial karena guru menjadi teladan bagi anak-anak. Guru yang disiplin menciptakan pembelajaran yang teratur, konsisten, dan berkualitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Desi Soviana et al. (2023) dan Nurhayati et al. (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling stabil dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru

Uji simultan menunjukkan hasil signifikan (Sig. 0,000 < 0,05), sehingga H4 diterima. Robbins & Judge (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi faktor kontekstual (lingkungan kerja), psikologis (motivasi), dan perilaku (disiplin). Meskipun secara parsial tidak semua variabel signifikan, kombinasi ketiganya membentuk sistem kerja yang saling melengkapi. Lingkungan kerja menyediakan kenyamanan, motivasi menjaga semangat, dan disiplin memastikan konsistensi perilaku kerja. Sinergi ketiganya menjelaskan mengapa model secara keseluruhan signifikan dengan kontribusi 59,3% terhadap variasi kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ariyanto (2024) serta Haryadi et al. (2024) yang menegaskan bahwa variabel manajerial seringkali menunjukkan pengaruh lebih kuat ketika diuji secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang diutarakan, dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial, hanya disiplin kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam model regresi yang digunakan. Peneliti juga berhasil membuktikan bahwa secara simultan, ketiga variabel, yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, mendatangkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga didukung dengan temuan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru, sehingga menjadi faktor kunci dalam peningkatan performa pendidik di sekolah. Dalam konteks ini, meskipun faktor lingkungan dan motivasi tetap penting secara konseptual, konsistensi perilaku kerja guru dalam bentuk kedisiplinan menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi pengelolaan sekolah, khususnya pada jenjang pendidikan anak usia dini untuk menegakkan aturan secara konsisten dan adil serta menanamkan disiplin sebagai bagian dari budaya profesional, bukan sekadar kewajiban administratif. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perannya tetap penting secara simultan, sehingga sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, suportif, kolaboratif, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar guru dapat berkreasi dan berinovasi. Selain itu, motivasi kerja guru perlu diperkuat melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan, peluang pengembangan karier, serta keterkaitan yang jelas antara tugas tambahan dan bentuk apresiasi.

REFERENSI

- Absar, A., Dewi, N., & Wulandari, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 11(3), 112–125.
- Absar, Z., Asri, & Ridwan. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Mamasa. *Sparkling Journal of Management*, 1(4), 455–469.
- Alvian, M., Putri, S., & Wibowo, D. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 8(3), 201–213.
- Ariyanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di KidsStar School Makassar (Tesis Magister). Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang.
- Chandra, S. H., Repiharnita, Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh motivasi dan

- lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 249–259. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1543>
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Desi Soviana, H., Rivai Zainal, V., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 3188–3194. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i12.732>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, A. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Punggelan. *J. Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 89–101.
- Endra, R., Suryani, D., & Putri, F. (2021). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 112–122.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan: Konsep dan implementasi*. Universitas Negeri Malang Press.
- Haryadi, I., Susanti, E. N., Hakim, L., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., Triayomi, K. S., Guntoro, E., Tawee, S., & Amin, S. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 4(1), 18–32.
- Hidayah, R., & Sari, N. (2022). Physical work environment and teacher productivity in early childhood education. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia*, 4(2), 77–88.
- Kadek, N., & Oktaviani, W. (2021). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Markonah, S., & Sunarto. (2016). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasional (studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1–20.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.

- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Mojotengah. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>
- Permatasari, S. A., Indra, C., Putra, W., Wibowo, A., & Fikri, N. (2025). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 284 Jakarta. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(1).
- Puspitaningtyas, M. V. W., Fathorrahman, & Pradiani, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi. *Journal of Science and Social Research*, 4, 1404–1409.
- Ramdani, D. K., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja guru PNS. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1509–1522. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11887>
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rustini, T. (2018). Pendidikan karakter anak usia dini. *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1).
- Saputra, R. (2024). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru TK ABA di Kemantrem Tegalrejo Yogyakarta (Skripsi)*. . Universitas Cendekia Mitra Indonesia.
- Sari, D. T., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. . PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA swasta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960–964. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.525>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan*. Kencana.

Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

Wulandari, E., & Rahardjo, S. (2023). The influence of social climate and teamwork on teacher involvement in school events. *Educational Management Journal*, 10(1), 45–59.