

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar

Vina Okta Viana¹, Soedjono², Aryo Andri Nugroho³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

Surel: vina20oktaviana@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation on teachers' work discipline in public elementary schools in Singorojo District, Kendal Regency. This quantitative research employed a survey method involving 103 teachers selected through proportionate random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been validated through expert judgment and empirical testing. The data analysis techniques included descriptive statistics, prerequisite tests, and simple linear regression to examine the effect of work motivation on work discipline. The results reveal that teachers' work motivation is at a high level, as is their work discipline. Regression analysis shows that work motivation has a significant effect on teachers' work discipline, indicated by a t-value of 7.178 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination ($R^2 = 0.246$) indicates that work motivation contributes 24.6% to work discipline. These findings confirm that higher work motivation leads to better work discipline among teachers. Thus, the study concludes that strengthening teachers' work motivation can serve as an effective strategy for improving work discipline in elementary schools.

Keyword: Work Motivation, Work Discipline, Elementary School Teachers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei dengan melibatkan 103 guru yang dipilih menggunakan teknik proportionate random sampling. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert yang telah divalidasi melalui expert judgment dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji prasyarat, dan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, demikian pula disiplin kerja guru. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, dengan nilai t sebesar 7,178 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,246$) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 24,6% terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik disiplin kerjanya. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat disiplin kerja guru di sekolah dasar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Guru Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan dasar tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan pembelajaran sehingga kinerja guru berpengaruh langsung terhadap keberhasilan Pendidikan (Rostini et al., 2022; Wahyu et al., 2021; Wardany & Rigianti, 2023). Kinerja tersebut sangat ditentukan oleh kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas (Kropáč et al., 2023; Nurfadilah & Farihah, 2021). Disiplin kerja menjadi unsur fundamental karena mencerminkan kesadaran dan kepatuhan guru terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Alavi & Aghakhani (2023) dan Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia baik pada tingkat individu maupun organisasi.

Disiplin kerja guru dapat dilihat dari ketepatan waktu hadir, kesungguhan dalam melaksanakan pembelajaran, serta konsistensi dalam menjalankan peraturan sekolah. Amini et al. (2022) dan Obadire & Sinthumule (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja guru merupakan bentuk kesediaan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pembelajaran dengan mematuhi aturan. Namun, fenomena kurangnya kedisiplinan guru masih sering ditemukan pada berbagai sekolah dasar, misalnya keterlambatan hadir, kurang lengkapnya administrasi pembelajaran, hingga rendahnya komitmen dalam memenuhi jam kerja. Data di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan guru pada periode Juni–Desember 2024 mencapai rata-rata 7,9%,

menunjukkan perlunya peningkatan kedisiplinan guru.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Heckhausen & Heckhausen (2025); Reeve (2024) dan Urhahne & Wijnia (2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya, mematuhi aturan, dan melaksanakan pembelajaran secara optimal. Sebaliknya, motivasi rendah seringkali berkaitan dengan perilaku menunda pekerjaan, ketidaklengkapan administrasi pembelajaran, serta ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Wawancara dengan beberapa kepala sekolah pada 3 Agustus 2024 menguatkan kondisi tersebut, di mana masih ditemui guru yang menunda pembuatan perangkat pembelajaran, mencontoh administrasi tanpa penyesuaian, serta tidak disiplin pada jam masuk maupun pulang sekolah.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin guru. Awwali et al. (2024); Li et al. (2025) dan Sariakin et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hu et al. (2025); Yang et al. (2025) dan Zhang et al. (2025) juga mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin guru sekolah dasar. Temuan serupa ditunjukkan oleh Khazen et al. (2025); Li et al. (2025) dan Liu et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong guru untuk lebih disiplin. Namun demikian, beberapa penelitian lain melaporkan bahwa motivasi tidak

selalu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga terdapat inkonsistensi temuan yang membuka peluang bagi penelitian lanjutan.

Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut (*research gap*), diperlukan penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar. Penelitian ini memiliki kebaruan pada konteks lokasi penelitian, karakteristik guru, dan penggunaan data empiris terbaru, sehingga dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memengaruhi disiplin kerja guru sekolah dasar. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, serta kontribusi praktis sebagai rekomendasi bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan disiplin kerja guru melalui penguatan motivasi kerja. Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan perilaku kedisiplinan guru, penelitian ini memandang perlu dilakukan pengujian empiris di lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Singorojo.

Sejalan dengan tujuan tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian secara jelas, yaitu H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Singorojo, dan H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Singorojo. Rumusan hipotesis ini menjadi dasar penggunaan analisis

regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dalam pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan data dari responden menggunakan instrumen terstruktur untuk mengukur variabel secara numerik dan menganalisis hubungan atau kecenderungan dalam populasi (Coe et al., 2025; Marsh, 2025; Oxley et al., 2025). Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan di SD Negeri se-Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal pada bulan Agustus–Desember 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Singorojo yang berjumlah 266 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling* sehingga seluruh guru memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 160 guru.

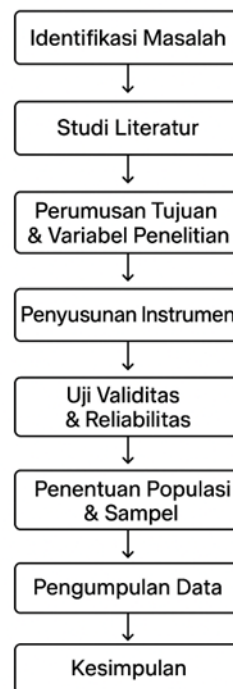
Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y). Definisi operasional motivasi kerja mengacu pada Gagné & Hewett (2025) dan Joshi (2025) yang memandang motivasi sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan Ramdhona et al. (2022); Rino & Setiawan (2025) dan Ummyani

(2025) sebagai kesadaran dan kesediaan guru dalam menaati aturan serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Penyusunan butir instrumen didasarkan pada indikator masing-masing variabel. Sebelum diberikan kepada responden, instrumen divalidasi oleh para ahli (*expert judgment*) untuk memastikan kesesuaian konstruksi dan isi instrumen. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas empiris menggunakan bantuan aplikasi statistik. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel,

dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada sampel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru.



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengumpulkan data dari 160 guru SD Negeri di Kecamatan Singorojo untuk mengetahui

kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja guru serta pengaruh di antara keduanya. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 78,52. Hal ini mengindikasikan bahwa

sebagian besar guru menunjukkan dorongan internal dan eksternal yang kuat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sementara itu, disiplin kerja guru juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 80,14, menunjukkan bahwa guru cenderung memiliki kesadaran dan komitmen yang

baik dalam menaati aturan serta melaksanakan kewajiban sesuai ketentuan sekolah.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

Tabel 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandarddized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	63,830	8,589		7,432	,000
Motivasi Kerja	,531	,074	,496	7,178	,000

Hasil penelitian dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 7,178 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65455 ($7,178 > 1,65455$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal.

Berdasarkan tabel (*coeffisients*) memperlihatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$Y = 63,830 + 0,531X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 63,830

menyatakan bahwa pada saat lingkungan kerja bernilai 0, maka disiplin kerja memiliki nilai 63,830. Selanjutnya nilai positif (0,531) yang terdapat pada koefisien regresi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel disiplin kerja adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan motivasi kerja maka dapat meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,531. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Singorojo.

Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimator
,496 ^a	,246	,241	11,985

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,246. Hasil ini berarti motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 24,6% terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di

Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal.

Adapun hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Nilai	Hasil
Pearson Correlation	0,496
Sig. (2-tailed)	0,000
N	160

Dari tabel 3 di atas terlihat koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah 0,496. Nilai koefisien ini kemudian dikonfersikan sesuai (tabel 3.7) berada pada kategori sedang (Sugiyono, 2019:248). Hasil ini berarti bahwa ada hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal.

Pembahasan

Hasil penelitian bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 7,178 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65455 ($7,178 > 1,65455$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal seperti tugas dalam pekerjaan saya selesaikan dengan penuh semangat, upah kerja yang saya terima sudah sesuai standar dan suasana kerja nyaman dan selalu semangat untuk diselesaikan pada waktunya mampu meningkatkan disiplin kerja. Sedangkan motivasi eskternal seperti pekerjaan saya

dihargai oleh atasan karena ada jaminan bahwa prestasi kerja saya mendapat penghargaan, kepala sekolah menjalin komunikasi terbuka dan melakukan pertemuan rutin dengan guru, hal ini mampu meningkatkan disiplin kerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Burhan et al. (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Jawai Selatan sebesar 39,84% dengan tingkat signifikan 0,000 ini berarti bahwa motivasi kerja kerja kepala sekolah dapat menentukan disiplin kerja guru. Penelitian oleh Hidayat (2021), menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukan oleh nilai F_{hitung} 6.776 dengan signifikan $0.002 < 0.05$. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ghani & Herlina (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,271 dan nilai koefisien t_{hitung} 2,52. $> t_{tabelx}$ 2,37 dengan nilai p value 0.000.

Dari ketiga penelitian diatas, penelitian Burhan, Asmara dan Aswandi (2022) dan penelitian Ghani & Herlina

(2017) memiliki kekuatan yang sama besar dengan penelitian peneliti dimana dari ketiga penelitian tersebut memiliki nilai p value yang sama yaitu sebesar 0.000. Kemudian penelitian oleh Hidayat (2021) memiliki kekuatan lebih rendah dengan nilai p value 0.002. Kelebihan dari penelitian yang sekarang yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada tempat penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya sehingga dapat memberikan gambaran yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian saat ini mungkin menggunakan metode analisis yang lebih canggih, seperti analisis regresi berganda atau analisis jalur, untuk memahami hubungan antara motivasi dan disiplin kerja.

Istarina et al. (2021) dan Priansa (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi menurut Ali & Johl (2023), Danim (2004) dan Jamil et al. (2023) dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Brown (2023); Peters (2015) dan Uno (2023) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat, menganalisis proses pembelajaran, dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas mereka sendiri (Hamka, 2023; Huang et

al., 2024; Merdiaty & Sulistiasih, 2024). Motivasi guru adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan dari luar yang mendorong guru untuk menyelesaikan tugas (Al-Said, 2023; Layek & Koodamara, 2024). Faktor intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi motivasi guru untuk melaksanakan pembelajaran (Baroudi et al., 2022; Haratua et al., 2024; Hidayat, 2021). Motivasi membantu guru menghadapi dinamika pendidikan yang terus berubah dan mengatasi berbagai masalah yang muncul selama proses pembelajaran.

Pendapat Mulyasa (2019) para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan (Chans & Portuguese Castro, 2021; Mirawati et al., 2022; Urhahne & Wijnia, 2023). Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Sejalan dengan pendapat Hermawan et al. (2024) dan Moè & Katz (2022) bahwa guru yang kurang termotivasi sering kali kurang bersemangat dalam mengajar, menyebabkan tugas-tugas terbengkalai dan suasana kelas yang gaduh, selain itu siswa menjadi tidak semangat, jenuh, dan bosan belajar jika guru tidak menunjukkan antusiasme dan disiplin.

Motivasi mempengaruhi disiplin kerja guru karena dorongan dari dalam diri untuk bekerja semangat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan ketaatan pada peraturan (An, 2022; Umami et al., 2020). Guru yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam tugas-tugas mengajar,

administrasi, dan kepatuhan pada aturan. Sejalan dengan pendapat Hermanto & Srimulyani (2022) dan D. Zhang et al. (2021) bahwa guru yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah, karena adanya keinginan internal untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam penelitian ini, dimensi kekuatan tertinggi dari variabel motivasi kerja yaitu motivasi internal sebesar 0.626 dan dari variabel disiplin kerja yaitu self imposed discipline yaitu sebesar 0.624. Sedangkan indikator terendah dari variabel motivasi kerja yaitu motivasi eksternal yaitu sebesar 0.524 dan dari variabel disiplin kerja yaitu command discipline yaitu sebesar 0.536.

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal. Artinya Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka disiplin kerja guru juga akan semakin tinggi. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja guru dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Singorojo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin baik pula tingkat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas dan menaati ketentuan kerja. Dengan demikian,

hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini terbukti diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi pada penguatan disiplin kerja guru dalam konteks pendidikan dasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada UPTD Pendidikan Kecamatan Singorojo Kabupaten Kendal yang telah memberikan izin dan dukungan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada para kepala sekolah dan guru SD Negeri se-Kecamatan Singorojo yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Selain itu, penulis menghargai arahan dosen pembimbing Dr. Soedjono, M.Si dan Dr. Aryo Andri Nugroho, serta seluruh dosen dan karyawan UPGRIS. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, materiil, maupun ilmiah hingga terselesaikannya penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Said, K. (2023). Influence of teacher on student motivation: Opportunities to increase motivational factors during mobile learning. *Education and Information Technologies*, 28(10), 13439–13457.
<https://doi.org/10.1007/s10639-023-11720-w>
- Alavi, S., & Aghakhani, H. (2023). Identifying the effect of green

- human resource management practices on lean-agile (LEAGILE) and prioritizing its practices. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 599–624. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2020-0232>
- Ali, K., & Johl, S. K. (2023). Driving forces for industry 4.0 readiness, sustainable manufacturing practices and circular economy capabilities: does firm size matter? *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(5), 838–871. <https://doi.org/10.1108/JMTM-07-2022-0254>
- Amini, A., Marliani, M., Elfrianto, E., & Kemal, I. (2022). Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2271–2280. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1467>
- An, Z. (2022). The Influence of Teacher Discipline on Teaching Effect and Students' Psychology in Universities and the Normative Suggestions for Discipline Behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.910764>
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Brown, J. S. (2023). *Motivation of Behavior: Motivation of Behavior by Brown, Judson Seise: Understanding the Driving Forces of Human Actions*. Prabhat Prakashan.
- Burhan, B., Asmara, U. H., & Aswandi, A. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SD. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(12), 1–12.
- Chans, G. M., & Portuguese Castro, M. (2021). Gamification as a Strategy to Increase Motivation and Engagement in Higher Education Chemistry Students. *Computers*, 10(10), 132. <https://doi.org/10.3390/computers10100132>
- Coe, R., Waring, M., Hedges, L. V., & Ashley, L. D. (2025). *Research methods and methodologies in education*. SAGE Publications Limited.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (R. Cipta (ed.)).
- Gagné, M., & Hewett, R. (2025). Assumptions about Human Motivation have Consequences for

- Practice. *Journal of Management Studies*, 62(5), 2098–2124. <https://doi.org/10.1111/joms.13092>
- Ghani, A. R. A., & Herlina, M. (2017). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Jakarta Selatan. *The 1st UHAMKA International Conference on Islamic Humanities and Social Sciences*.
- Hamka, H. (2023). The Role of Principals on Teacher Performance Improvement in a Suburban School. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(1), 371–380. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v15i1.2409>
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2025). Motivation and Action: Introduction and Overview. In *Motivation and Action* (pp. 1–14). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-87947-0_1
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability*, 14(20), 13322. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hermawan, S., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs. *Journal of Education Research*, 5(4), 6308–6317. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1853>
- Hidayat, S. (2021). PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SD DI GUGUS I KECAMATAN PASRUJAMBE KABUPATEN LUMAJANG. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(2), 94–107. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i2.512>
- Hu, L., Wang, H., & Xin, Y. (2025). Factors influencing Chinese pre-service teachers' adoption of generative AI in teaching: an empirical study based on UTAUT2 and PLS-SEM. *Education and Information Technologies*, 30(9), 12609–12631. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13353-7>
- Huang, F., Wang, Y., & Zhang, H. (2024). Modelling Generative <sc>AI</sc> Acceptance, Perceived Teachers' Enthusiasm and Self-Efficacy to English as a Foreign Language Learners' Well-Being in the Digital Era. *European Journal of Education*, 59(4). <https://doi.org/10.1111/ejed.12770>

- Istarina, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2021). *The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.038>
- Jamil, S., Zaman, S. I., Kayikci, Y., & Khan, S. A. (2023). The Role of Green Recruitment on Organizational Sustainability Performance: A Study within the Context of Green Human Resource Management. *Sustainability*, 15(21), 15567. <https://doi.org/10.3390/su152115567>
- Joshi, M. (2025). *Motivation and Action: Key Concepts*. Educohack Press.
- Khazen, M., Asli, S., Hofstein, A., & Hugerat, M. (2025). Effect of an Educational Initiative for Sustainability on Pre-Service Teachers' Ethical Decision-Making Skills, Motivation to Learn Science, and Learning Atmosphere in the Classroom. *Sustainability*, 17(3), 992. <https://doi.org/10.3390/su17030992>
- Kropáč, J., Buchtová, T., & Chudý, Š. (2023). The new teacher and discipline factors. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2170081>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Li, W., Coelen, R., & Otten, S. (2025). Enhancing interaction quality in interdisciplinary group work: The impact of student motivation and teacher-initiated diversity climate. *Social Psychology of Education*, 28(1), 41. <https://doi.org/10.1007/s11218-024-10004-6>
- Liu, J., Gao, J., & Arshad, M. H. (2025). Teacher-student relationships as a pathway to sustainable learning: Psychological insights on motivation and self-efficacy. *Acta Psychologica*, 254, 104788. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104788>
- Marsh, C. (2025). *The survey method: The contribution of surveys to sociological explanation*. Taylor & Francis.
- Merdiaty, N., & Sulistiasih, S. (2024). Empowering Learning: The Mediating Role of Teachers in Enhancing Students' Intrinsic Motivation. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(4), 5163–5172. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.6430>
- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Moè, A., & Katz, I. (2022). Need satisfied teachers adopt a motivating style: The mediation of

- teacher enthusiasm. *Learning and Individual Differences*, 99, 102203. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102203>
- Mulyasa, E. M. (2019). *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Obadire, O. T., & Sinthumule, D. A. (2021). Learner discipline in the post-corporal punishment era: What an experience! *South African Journal of Education*, 41(2), 1–8. <https://doi.org/10.15700/saje.v41n2a1862>
- Oxley, E., Nash, H. M., & Weighall, A. R. (2025). Consensus building using the Delphi method in educational research: a case study with educational professionals. *International Journal of Research & Method in Education*, 48(1), 29–43. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2024.2317851>
- Peters, R. S. (2015). *The concept of motivation*. Routledge.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Reeve, J. (2024). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Rino, P. P., & Setiawan, D. (2025). Disciplined Behaviour And Students' Responsibility Through The Role Of The Classroom Environment: A Qualitative Study. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 27(1). <https://doi.org/10.21009/jtp.v27i1.54148>
- Rostini, D., Zaeni Achmad Syam, R., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513–2520. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. Bin, Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025). Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1499064>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN

MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP DISIPLIN KERJA.
*JMKSP (Jurnal Manajemen,
Kepemimpinan, Dan Supervisi
Pendidikan)*, 6(1).
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>

(2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250–261. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>

Ummyani, U. (2025). Character Development of Discipline and Teacher Responsibility at Madrasah Ibtidaiyah Banda Aceh. *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 355–372. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v10i2.12281>

Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Urhahne, D., & Wijnia, L. (2023). Theories of Motivation in Education: an Integrative Framework. *Educational Psychology Review*, 35(2), 45. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09767-9>

Wahyu, S., Rizal, F., & Syah, N. (2021). Teacher Performance Analysis in the Learning Process. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.30758>

Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A.

Yang, L., Cui, J., & Zhang, Y. (2025). The relationship between medical students' interest in learning and their ability to solve mathematical problems: the chain-mediating role of teacher-student relationship and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1531262>

Zhang, D., He, J., & Fu, D. (2021). How Can We Improve Teacher's Work Engagement? Based on Chinese Experiences. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.721450>

Zhang, Z., Huang, X., Zhao, Y., Guo, J., Qi, C., & Zhao, G. (2025). Teacher Punishment Intensity and Parental Trust: A Moderated Moderation Effect Based on CEPS 2013–2014 Survey Data. *Behavioral Sciences*, 15(5), 608. <https://doi.org/10.3390/bs15050608>