



Peran Pembelajaran Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Cilegon

Muadifah^{1*}, Furtasan Ali Yusuf¹, B. Herawan Hayadi¹, Muhamad Suparmoko¹, Gema Ika Sari¹, Fatimah¹

¹. Program Studi Pasca Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*email: wawadmuadifah123@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31603/bedr.12260>

Abstract

This study aims to analyze the role of organizational learning and discipline on teacher performance by considering teacher performance as a mediating variable in elementary schools in Cilegon City. Organizational learning is an effort made by schools to improve teacher skills and knowledge through various training programs and professional development. Teacher discipline reflects the level of compliance with the rules and regulations that apply in the school environment. Teacher performance is measured based on the achievement of work results, innovation in teaching, and contribution to the school environment. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 118 teachers in several elementary schools in Cilegon City as research samples. Data analysis was carried out using regression techniques and path analysis to test direct and indirect relationships between variables. The results of the study indicate that: 1) organizational learning has a positive and significant effect on teacher performance. 2) Discipline also plays an important role in improving teacher performance. 3) Teacher performance was found as a mediating variable that strengthens the relationship between organizational learning and discipline on teacher performance. 4) These findings indicate that improving teacher performance can be achieved through the development of effective organizational learning and the implementation of strict discipline. This study provides practical implications for school administrators and educational policy makers to design professional development programs that focus on organizational learning and discipline enforcement to improve the quality of teacher performance.

Keywords: *Organizational Learning, Discipline, Teacher Performance, and Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pembelajaran organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan prestasi kerja guru sebagai variabel mediasi di sekolah dasar Kota Cilegon. Pembelajaran organisasi merupakan upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Kedisiplinan guru mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di lingkungan sekolah. Prestasi kerja guru diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja, inovasi dalam pengajaran, dan kontribusi terhadap



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

lingkungan sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 118 guru di beberapa sekolah dasar di Kota Cilegon sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi dan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Kedisiplinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. 3) Prestasi kerja guru ditemukan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pembelajaran organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. 4) Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pengembangan pembelajaran organisasi yang efektif dan penerapan kedisiplinan yang ketat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan untuk merancang program pengembangan profesional yang berfokus pada pembelajaran organisasi dan penegakan disiplin guna meningkatkan kualitas kinerja guru.

Kata Kunci: *Pembelajaran Organisasi, Kedisiplinan, Prestasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.*

1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Guru yang berkinerja baik cenderung mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk belajar, dan menghasilkan hasil belajar yang lebih baik. Namun, di sekolah dasar di Cilegon, masalah kinerja guru masih menjadi perhatian utama. Salah satu pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah melalui pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi adalah proses di mana organisasi meningkatkan kapasitasnya untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui pengetahuan dan pembelajaran kolektif. Dengan meningkatkan kapasitas ini, diharapkan kinerja individu dalam organisasi, termasuk guru, akan meningkat ([Viera Trevisan et al., 2024](#)).

Peran guru dalam menentukan keberhasilan suatu pendidikan, terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 69 ayat 2 dan Permendiknas RI No. 18 tahun 2007 bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogig, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru ([Unruh, 2024](#)).

Peneliti terdahulu ([Karim et al., 2021](#)) menjelaskan kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru. Peneliti berasumsi bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja individu di sekolah, yang terikat pada kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut ([Taryana et al., 2023](#)) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut antara lain rendahnya kualitas sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahalnya biaya pendidikan. Dari seluruh faktor yang diduga memberikan kontribusi besar terhadap dunia pendidikan di Indonesia, faktor kualitas guru disebut-sebut menjadi penyumbang terbesar ([Hermanto et al., 2024](#)).

Kebutuhan kedisiplinan sebagaimana pandangan ([Holan & Connie, 2021](#)) disiplin erat kaitannya dalam upaya peningkatan prestasi guru yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan untuk dapat memiliki prestasi yang diharapkan ([Starkov & Zamir, 2024](#)).

Masalah ini penting untuk diteliti karena kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap kualitas pendidikan. Pembelajaran organisasi, yang melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kolektif melalui interaksi dan kolaborasi, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana pembelajaran organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kedisiplinan dan prestasi kerja khususnya di konteks sekolah dasar di Cilegon. Mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi dapat memberikan wawasan baru yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan strategi peningkatan kinerja guru ([Krskova et al., 2024](#)).

Masalah kinerja guru memiliki relevansi yang tinggi dan intensitas pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek ilmu, terutama pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran yang tinggi. Di bidang ekonomi, pendidikan yang baik akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas di masa depan. Dari segi hukum, peningkatan kinerja guru melalui pembelajaran organisasi dapat mendukung implementasi kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Dalam ilmu komputer dan teknologi, penelitian ini relevan dalam konteks penggunaan teknologi untuk mendukung pembelajaran organisasi. Secara keseluruhan, masalah ini berdampak pada kualitas pendidikan dan pembangunan sosial-ekonomi yang lebih luas ([Salvador-Garcia et al., 2023](#)).

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru di Sekolah Dasar Kota Cilegon dengan jumlah sampel 118 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan SEM PLS (Zosh et al., 2024).

Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel

No	Nama Sekolah	n	S	$s = \frac{n}{N} \times S$	S
1.	SDN Kubang Lesung Kulon	9 Orang	118	$\frac{9}{136} \times 118$	8
2.	SDN Pabean	10 Orang	118	$\frac{10}{136} \times 118$	9
3.	SDN Tembulun 2	10 Orang	118	$\frac{10}{136} \times 118$	9
4.	SDN Gedong Dalem III	10 Orang	118	$\frac{10}{136} \times 118$	9
5.	SDN Ciwedus I	13 Orang	118	$\frac{13}{136} \times 118$	11

No	Nama Sekolah	n	S	$s = \frac{n}{N} \times S$	S
6.	SDN Keranggot	14 Orang	118	$\frac{14}{136} \times 118$	12
7.	SDN Kedaleman IV	35 Orang	118	$\frac{35}{136} \times 118$	30
8.	SDN Sumampir	18 Orang	118	$\frac{18}{136} \times 118$	15
9.	SDN Samangraya II	17 Orang	118	$\frac{17}{136} \times 118$	15
Total Populasi		136			118

Sumber: Hasil data peneliti 2024

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan	0.843
Kinerja Guru	0.909
Pembelajaran Organisasi	0.648
Prestasi Kerja Guru	0.694

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan Tabel 2. hasil analisis parameter average menunjukkan hasil loading factor di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan setiap instrument memiliki nilai validitas yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Analisis Parameter Composite Reliability (CR)

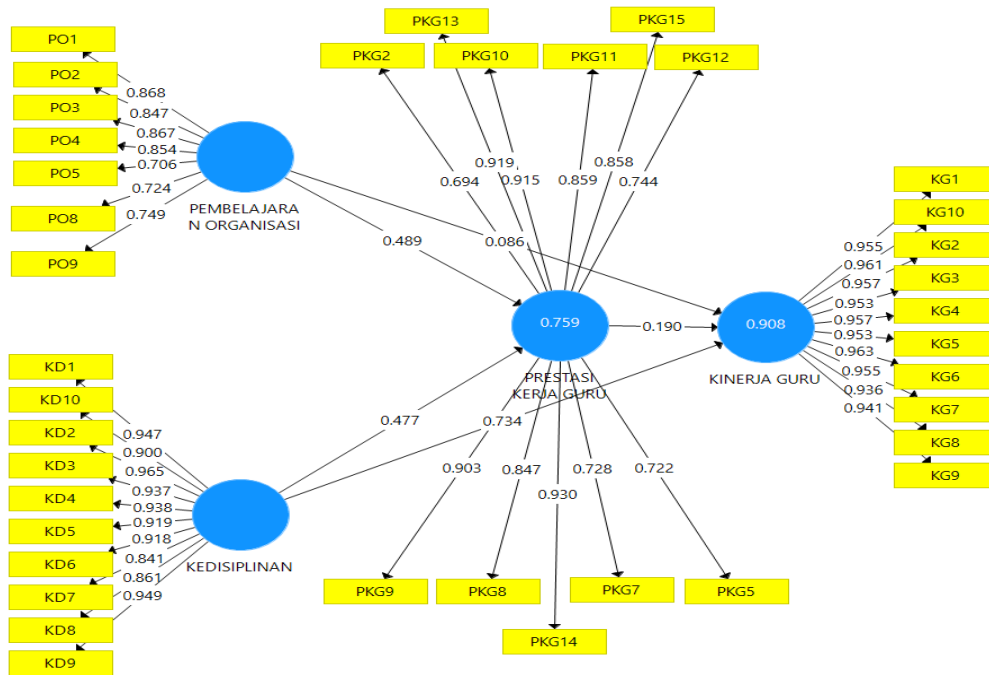
	Composite Reliability
Kedisiplinan	0.982
Kinerja Guru	0.990
Pembelajaran Organisasi	0.928
Prestasi Kerja Guru	0.961

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki realibilitas yang tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

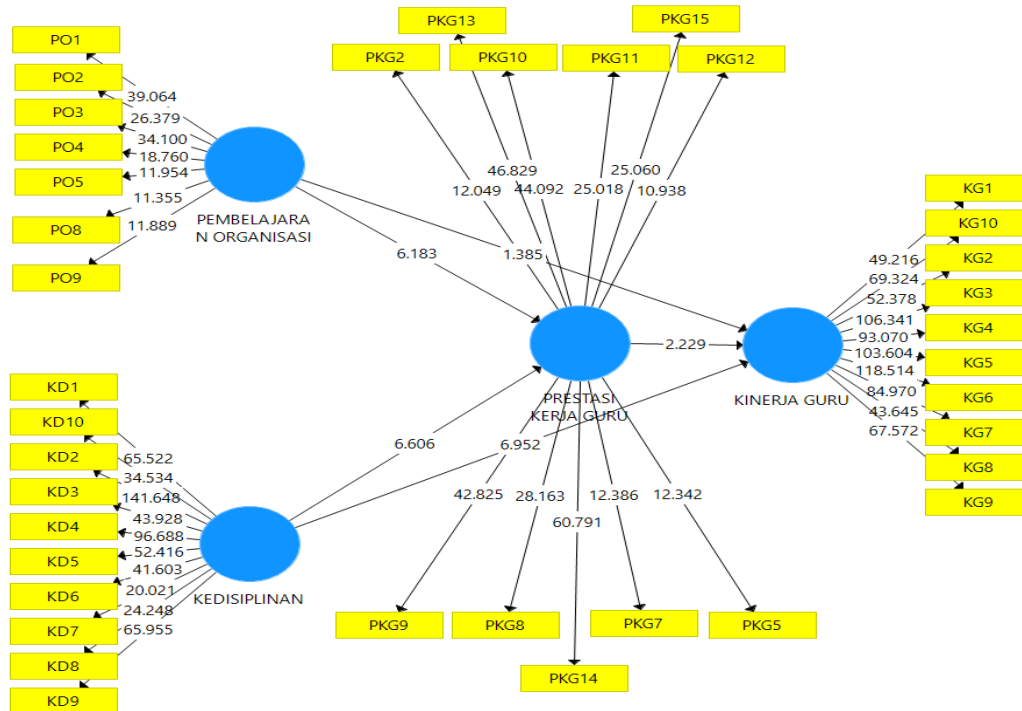
3. Hasil

3.1. Data Penelitian



Gambar 1. Hasil Outer Model Analisis (PLS Algorithm)

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan bahwa, koefien path yang paling besar yang mempengaruhi prestasi kerja buru yaitu pembelajaran organisasi yaitu sebesar 0,489 sedangkan koefisien path yang paling besar mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan yaitu sebesar 0,734.



Gambar 2. Hasil Inner Model Analisis (PLS Bootstrapping)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikasi (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	p Values
Kedisiplinan -> Kinerja Guru	0.734	0.748	0.106	6.952	0.000
Kedisiplinan -> Prestasi Kerja Guru	0.477	0.482	0.072	6.606	0.000
Pembelajaran Organisasi -> Kinerja Guru	0.086	0.080	0.062	1.995	0.040
Pembelajaran Organisasi -> Prestasi Kerja Guru	0.489	0.485	0.079	6.183	0.000
Prestasi Kerja Guru -> Kinerja Guru	0.190	0.182	0.085	2.229	0.026
Kedisiplinan -> Prestasi Kerja Guru -> Kinerja Guru	0.091	0.087	0.043	2.126	0.034
Pembelajaran Organisasi -> Prestasi Kerja Guru -> Kinerja Guru	0.093	0.089	0.047	1.988	0.047

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji signifikan menunjukkan dari ketujuh hipotesis seluruhnya diterima dan berpengaruh secara signifikan terlihat dari nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

3.2. Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan tujuh aspek sesuai dengan rumusan masalah dan uji hipotesis.

Pengaruh yang signifikan pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z) di sekolah dasar di Kota Cilegon, Terdapat pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru karena pembelajaran organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan peningkatan kompetensi. Dalam konteks pembelajaran organisasi, guru didorong untuk berpartisipasi dalam pelatihan berkelanjutan, workshop, dan program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Dengan memperoleh pengetahuan baru dan mengadopsi praktik terbaik, guru dapat memperbaiki metode pengajaran mereka, mengintegrasikan teknologi baru, dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. Proses ini memastikan bahwa guru selalu berada di garis depan dalam praktik pendidikan yang efektif, yang secara langsung meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka di kelas ([Sun et al., 2023](#)).

Selain itu, pembelajaran organisasi mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para guru. Melalui diskusi kelompok, mentoring, dan komunitas pembelajaran profesional, guru memiliki kesempatan untuk bertukar ide, berbagi tantangan, dan mencari solusi bersama. Kolaborasi ini memperkaya pengalaman mengajar mereka dan memungkinkan mereka untuk

belajar dari satu sama lain, memperbaiki strategi pengajaran, dan mengatasi masalah yang dihadapi di kelas. Dengan adanya budaya kolaboratif yang kuat, guru merasa lebih didukung dan termotivasi untuk mengembangkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan ([Dahl, 2024](#)).

Pembelajaran organisasi berkontribusi pada terciptanya budaya sekolah yang positif dan proaktif. Ketika sekolah memprioritaskan pembelajaran dan pengembangan profesional, hal ini menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru. Lingkungan yang mendukung ini tidak hanya meningkatkan moral dan motivasi guru, tetapi juga mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh institusi mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dalam peningkatan kinerja dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, pembelajaran organisasi berfungsi sebagai katalis untuk peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan, kolaborasi yang efektif, dan budaya sekolah yang mendukung ([Viera Trevisan et al., 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z) di sekolah dasar di Kota Cilegon. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja guru karena kedisiplinan adalah fondasi dari efektivitas kerja yang konsisten dan berkualitas. Guru yang disiplin menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab mereka dengan datang tepat waktu, mempersiapkan materi pelajaran dengan baik, dan menjalankan tugas-tugas administratif sesuai dengan jadwal. Disiplin ini memastikan bahwa guru dapat memulai dan menyelesaikan setiap sesi pengajaran tanpa gangguan, menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan efisien bagi siswa. Dengan mematuhi jadwal dan prosedur yang ditetapkan, guru juga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau kelalaian, yang dapat mengganggu proses pembelajaran dan kinerja secara keseluruhan ([Unruh, 2024](#)).

Selain itu, kedisiplinan meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan siswa terhadap guru. Guru yang menunjukkan kedisiplinan dalam segala aspek pekerjaannya menjadi teladan bagi siswa, mengajarkan nilai-nilai ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja keras melalui tindakan nyata. Ketika siswa melihat konsistensi dan integritas dalam perilaku guru mereka, mereka lebih cenderung mengikuti aturan dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Ini menciptakan suasana kelas yang kondusif di mana siswa merasa termotivasi untuk belajar dan menghormati otoritas guru, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar dan kinerja akademis ([Hermanto et al., 2024](#)).

Kedisiplinan juga berkontribusi pada pengelolaan kelas yang lebih baik dan peningkatan profesionalisme guru. Guru yang disiplin mampu mengelola waktu dengan efektif, mengalokasikan perhatian dan sumber daya dengan tepat, serta menjaga fokus pada tujuan pembelajaran. Disiplin ini juga memungkinkan guru untuk lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, menangani tantangan yang muncul dengan cepat, dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan perhatian yang mereka butuhkan. Dalam jangka panjang, guru yang disiplin membangun reputasi profesional yang kuat, yang tidak hanya meningkatkan kinerja mereka sendiri tetapi juga memperkuat citra dan

kredibilitas sekolah di mata masyarakat. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja guru melalui peningkatan efektivitas, kredibilitas, dan profesionalisme ([Starkov & Zamir, 2024](#)).

Pengaruh yang signifikan pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja guru (Y) di sekolah dasar di Kota Cilegon. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja guru karena pembelajaran organisasi menyediakan kerangka kerja yang sistematis untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dalam pembelajaran organisasi, guru dilibatkan dalam berbagai aktivitas pembelajaran seperti pelatihan, workshop, dan program pengembangan kompetensi yang dirancang untuk memperbarui dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Melalui kesempatan ini, guru dapat mempelajari teknik pengajaran terbaru, metode evaluasi yang lebih efektif, serta cara mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Hasilnya, guru yang terus belajar dan berkembang akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyampaikan materi pelajaran dan memfasilitasi pembelajaran siswa, yang secara langsung meningkatkan prestasi kerja mereka ([Krskova et al., 2024](#)).

Selain itu, pembelajaran organisasi mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para guru, yang merupakan komponen kunci dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya platform untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik, guru dapat saling mendukung dan belajar dari satu sama lain. Diskusi kelompok, komunitas pembelajaran, dan mentoring adalah beberapa bentuk kolaborasi yang memungkinkan guru untuk mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dan menemukan solusi bersama. Kolaborasi ini tidak hanya memperkaya pengalaman mengajar tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara para guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ketika guru merasa didukung dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi kerja mereka ([Salvador-Garcia et al., 2023](#)).

Pembelajaran organisasi membantu membangun budaya sekolah yang berfokus pada inovasi dan perbaikan terus-menerus. Sekolah yang mengadopsi prinsip-prinsip pembelajaran organisasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah. Dalam budaya seperti ini, guru didorong untuk mencoba pendekatan baru, mengadopsi praktik-praktik inovatif, dan terus mencari cara untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Hal ini menciptakan lingkungan yang dinamis di mana guru dapat berkembang secara profesional dan personal. Dengan budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi, guru memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi, karena mereka dilengkapi dengan alat, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk sukses ([Mohammad & Borkoski, 2024](#)).

Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja guru (Y) di sekolah dasar di kota Cilegon. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru karena kedisiplinan menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan guru untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kedisiplinan dalam konteks profesional mengacu pada ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, dan standar kerja yang ditetapkan. Guru yang disiplin datang tepat waktu, mempersiapkan materi pengajaran dengan baik, dan mengikuti jadwal serta prosedur yang telah ditentukan. Ketaatan ini memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar tanpa gangguan, memungkinkan guru untuk memaksimalkan waktu pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Dengan demikian, kedisiplinan langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, yang tercermin dalam prestasi kerja guru ([Guse et al., 2023](#)).

Selain itu, kedisiplinan membantu guru dalam mengelola kelas dengan lebih efektif. Guru yang disiplin mampu menetapkan dan memelihara aturan serta ekspektasi yang jelas di dalam kelas, menciptakan suasana belajar yang teratur dan tertib. Kedisiplinan ini memudahkan guru dalam menangani perilaku siswa, mengurangi gangguan, dan memastikan bahwa setiap siswa dapat fokus pada pembelajaran. Dengan mengelola kelas secara efektif, guru dapat memberikan perhatian yang lebih kepada kebutuhan individual siswa, meningkatkan interaksi dan dukungan belajar, serta mendorong keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan prestasi akademik siswa tetapi juga mempermudah guru dalam mencapai tujuan pengajaran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka ([Kranthi et al., 2024](#)).

Kedisiplinan berkontribusi pada pengembangan profesionalisme dan reputasi guru. Guru yang disiplin menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap profesi mereka, yang membangun kepercayaan dan rasa hormat dari siswa, rekan kerja, dan pihak manajemen sekolah. Kedisiplinan juga mendorong guru untuk terus mengembangkan diri, menjaga integritas, dan menunjukkan etika kerja yang tinggi. Ketika guru mematuhi standar profesional yang tinggi, mereka tidak hanya meningkatkan kinerja individu mereka tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi pendidikan secara keseluruhan. Guru yang dikenal disiplin cenderung mendapatkan lebih banyak peluang untuk pengembangan karir dan pengakuan profesional, yang semakin memperkuat prestasi kerja mereka. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi prestasi kerja guru melalui peningkatan efektivitas pengajaran, pengelolaan kelas yang baik, dan pengembangan profesionalisme ([Al-Heizan, 2023](#)).

Pengaruh yang signifikan prestasi kerja guru terhadap kinerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru (Z) di sekolah dasar di kota Cilegon. Terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja guru terhadap kinerja guru karena prestasi kerja yang tinggi mencerminkan kualitas pengajaran yang baik dan kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki prestasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan keahlian dalam merancang dan menyampaikan materi pelajaran, menggunakan

metode pengajaran yang efektif, dan mengevaluasi pembelajaran siswa secara menyeluruh. Keberhasilan dalam aspek-aspek ini menunjukkan bahwa guru mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar yang diharapkan, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Ketika guru mencapai hasil yang baik, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus meningkatkan diri, menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan ([Calderón et al., 2024](#)).

Selain itu, prestasi kerja yang tinggi berperan penting dalam membangun reputasi dan kredibilitas guru di mata siswa, rekan kerja, dan manajemen sekolah. Guru yang consistently mencapai hasil yang baik mendapatkan pengakuan atas dedikasi dan keterampilan mereka. Pengakuan ini bisa datang dalam bentuk penghargaan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut, atau promosi jabatan. Dengan reputasi yang baik, guru tidak hanya termotivasi untuk mempertahankan kinerja mereka tetapi juga berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dampak positif ini tidak hanya dirasakan oleh guru itu sendiri tetapi juga oleh lingkungan belajar secara keseluruhan, karena siswa lebih cenderung terinspirasi dan termotivasi oleh guru yang berprestasi ([Wang & An, 2023](#)).

Terakhir, prestasi kerja guru yang tinggi berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi pendidikan secara keseluruhan. Guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif, yang mendukung perkembangan akademik dan personal siswa. Ketika siswa mencapai hasil belajar yang baik, hal ini mencerminkan efektivitas pengajaran guru dan meningkatkan reputasi sekolah. Selain itu, guru yang berprestasi cenderung lebih proaktif dalam mengembangkan dan menerapkan inovasi pendidikan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, prestasi kerja guru yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru secara individu maupun terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas ([Araúz-Ledezma et al., 2022](#)).

Pengaruh tidak langsung yang signifikan pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang keenam menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru (Z) melalui prestasi kerja guru di sekolah dasar Kota Cilegon. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru karena pembelajaran organisasi menyediakan dasar bagi pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pengajaran. Dalam konteks pembelajaran organisasi, guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Melalui aktivitas-aktivitas ini, guru dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mengadopsi metode pengajaran yang lebih efektif, dan memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. Dengan meningkatnya kompetensi ini, prestasi kerja guru menjadi lebih tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan ([Nguyen et al., 2022](#)).

Selain itu, pembelajaran organisasi mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar guru, yang memperkaya pengalaman dan praktik pengajaran mereka. Dalam lingkungan yang

mendukung pembelajaran organisasi, guru dapat berbagi tantangan, solusi, dan praktik terbaik melalui diskusi kelompok, mentoring, dan komunitas pembelajaran profesional. Kolaborasi ini membantu guru untuk terus belajar dari satu sama lain, menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran, dan mengatasi masalah yang dihadapi di kelas. Ketika guru berhasil mengimplementasikan ide-ide dan strategi baru ini, prestasi kerja mereka meningkat. Prestasi kerja yang baik kemudian memperkuat kinerja guru karena mereka lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri ([Ehren et al., 2022](#)).

Terakhir, pembelajaran organisasi membangun budaya sekolah yang fokus pada inovasi dan perbaikan berkelanjutan, yang berkontribusi pada prestasi kerja guru dan, secara tidak langsung, pada kinerja guru. Sekolah yang mendukung pembelajaran organisasi menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan pengajaran dan belajar. Budaya ini tidak hanya mendorong guru untuk berinovasi dan mengembangkan praktik terbaik tetapi juga memberikan dukungan dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk sukses. Ketika guru merasa didukung dan termotivasi oleh lingkungan kerja mereka, prestasi kerja mereka meningkat. Peningkatan prestasi kerja ini kemudian berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik, menciptakan siklus positif yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi ([Pimdee et al., 2023](#)).

Pengaruh tidak langsung yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru

Hasil pengujian hipotesis yang ketujuh menunjukkan bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru (Z) melalui prestasi kerja guru (Y). Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru karena kedisiplinan membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir. Guru yang disiplin dalam waktu, tugas, dan tanggung jawab mereka mampu menjalankan proses pengajaran dengan lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan dalam persiapan mengajar, pengelolaan kelas, dan penilaian siswa memastikan bahwa semua aspek dari proses pembelajaran berjalan lancar dan teratur. Ketika guru bekerja dalam lingkungan yang teratur, mereka dapat fokus pada pengajaran dengan lebih baik, yang meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja yang meningkat ini, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja keseluruhan guru dengan memberikan hasil yang lebih baik dalam pembelajaran siswa ([Gray et al., 2023](#)).

Selain itu, kedisiplinan mendukung pengembangan profesional dan personal guru. Guru yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam mengejar peluang pengembangan profesional, seperti mengikuti pelatihan dan workshop, serta menerapkan pengetahuan baru dalam pengajaran mereka. Mereka juga lebih konsisten dalam mengevaluasi dan meningkatkan praktik pengajaran mereka sendiri. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas ini membantu guru untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Ketika guru terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, prestasi kerja mereka meningkat, yang kemudian berkontribusi pada kinerja keseluruhan mereka yang lebih baik. Dengan kata lain, kedisiplinan menjadi fondasi bagi peningkatan prestasi kerja yang akhirnya memperkuat kinerja guru ([Pimdee et al., 2024](#)).

Kedisiplinan berperan penting dalam membangun reputasi dan kredibilitas guru, yang berdampak positif pada prestasi kerja dan kinerja mereka. Guru yang disiplin menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka dan menjadi teladan bagi siswa serta rekan kerja. Disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan integritas dalam mengajar menciptakan rasa hormat dan kepercayaan dari siswa, orang tua, dan manajemen sekolah. Ketika guru memiliki reputasi yang baik, mereka mendapatkan dukungan dan penghargaan yang lebih besar dari komunitas sekolah, yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Prestasi kerja yang tinggi sebagai hasil dari kedisiplinan ini kemudian berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik, menciptakan siklus positif di mana kedisiplinan terus mendorong peningkatan prestasi dan kinerja (Martínez-León et al., 2024).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 1) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja guru. 4) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru. 5) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja guru. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru. 7) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja guru. Pembelajaran organisasi dan kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui prestasi kerja, terutama pada guru sekolah dasar di Cilegon. Pembelajaran organisasi mendorong guru untuk terus berkembang, berkolaborasi, dan berinovasi dalam metode pengajaran, sementara kedisiplinan memastikan konsistensi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kedua faktor ini saling mendukung, di mana pembelajaran yang berkelanjutan meningkatkan kemampuan dan efisiensi guru, sementara kedisiplinan menjamin stabilitas dan ketertiban dalam proses belajar mengajar. Melalui pencapaian prestasi kerja yang tinggi, guru dapat memperkuat kinerja mereka secara keseluruhan, menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Referensi

- Al-Heizan, M. O. (2023). Learning organizations in Saudi universities: Implications for occupational therapy education. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(2), 366–370. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.10.003>
- Araúz-Ledezma, A. B., Massar, K., & Kok, G. (2022). Implementation of a school-based Social Emotional Learning Program in Panama: Experiences of adolescents, teachers, and parents. *International Journal of Educational Research*, 115(May 2021), 101997. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101997>

- Calderón, A., Masterson, M., & Boynuegri, E. (2024). Learning online and teaching face to face: Exploring the planned and enacted conception of teaching of preservice teachers on school placement. *Teaching and Teacher Education*, 144(April). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104598>
- Dahl, K. K. B. (2024). 'Doubly situated teacher professionalism': School culture, personal narrations and becoming a teacher in Danish schools. *International Journal of Educational Development*, 107(July 2023), 103047. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2024.103047>
- Ehren, M., Paterson, A., Camphuijsen, M., & Baxter, J. (2022). High and low performing schools in South Africa: Metaphors as a lens to understand teachers' views of school organisation. *International Journal of Educational Research*, 116(October), 102094. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.102094>
- Gray, S., Sandford, R., Quarmby, T., & Hooper, O. (2023). Exploring pre-service physical education teachers' trauma-related learning experiences in schools. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104212. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104212>
- Guse, S., Kienhues, D., & Jucks, R. (2023). Math is cool – for school? Insights into preservice teachers' views on the mathematics discipline between an academic and a job-related focus. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104247. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104247>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Holan, S., & Connie. (2021). Korelasi Disiplin Guru dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah. *Jurnal Manajer Pendidikanendidikan*, 15, 15–26.
- Karim, A., Kartiko, A., Edwar, D., Ika, D., & Kumalasari, D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 497–512.
- 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>
- Krskova, H., Baumann, C., & Breyer, Y. A. (2024). Shaping individual competitiveness: The role of discipline, parental expectations, and participation in extracurricular activities. *Heliyon*, 10(10), e31042. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31042>
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., & Soria-García, J. (2024). Could you love your job again? Organisational factors to recover teacher enchantment. *Teaching and Teacher Education*, 144(February). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104580>
- Miličević, A., Despotović-Zrakić, M., Stojanović, D., Suvajžić, M., & Labus, A. (2024). Academic performance indicators for the hackathon learning approach – The case of the blockchain hackathon. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100501>
- Mohammad, A., & Borkoski, C. (2024). Organizational conditions and teacher turnover in private

- schools of United Arab Emirates. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(January), 100801. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100801>
- Nguyen, L. T., Kanjug, I., Lowatcharin, G., Manakul, T., Poonpon, K., Sarakorn, W., Somabut, A., Srisawasdi, N., Traiyarach, S., & Tuamsuk, K. (2022). How teachers manage their classroom in the digital learning environment – experiences from the University Smart Learning Project. *Heliyon*, 8(10), e10817. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10817>
- Pimdee, P., Ridhikerd, A., Moto, S., Siripongdee, S., & Bengthong, S. (2023). How social media and peer learning influence student-teacher self-directed learning in an online world under the 'New Normal.' *Heliyon*, 9(3), e13769. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13769>
- Pimdee, P., Sukkamart, A., Nantha, C., Kantathanawat, T., & Leekitchwatana, P. (2024). Enhancing Thai student-teacher problem-solving skills and academic achievement through a blended problem-based learning approach in online flipped classrooms. *Heliyon*, 10(7), e29172. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29172>
- Salvador-Garcia, C., Chiva-Bartoll, O., Maravé-Vivas, M., & Gil-Gómez, J. (2023). Service-learning in physical education teacher education: A retrospective exploratory study to examine its challenges. *Teaching and Teacher Education*, 135(September). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104350>
- Starkov, V., & Zamir, S. (2024). The characteristics of community practice in a professional development unit for teachers during the COVID-19 pandemic. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(July), 101030. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101030>
- Sun, L., Kangas, M., Ruokamo, H., & Siklander, S. (2023). A systematic literature review of teacher scaffolding in game-based learning in primary education. *Educational Research Review*, 40(July 2022), 100546. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100546>
- Taryana, Riniati, W. O., Haddar, G. Al, Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Teacher Certification and Teaching Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 05(03), 6726–6735.
- Unruh, E. (2024). Too much of a good thing? Teacher performance during the COVID-19 pandemic and the ambiguous role of high teacher autonomy. *International Journal of Educational Research Open*, 7(March), 100353. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100353>
- Viera Trevisan, L., Leal Filho, W., & Ávila Pedrozo, E. (2024). Transformative organisational learning for sustainability in higher education: A literature review and an international multi-case study. *Journal of Cleaner Production*, 447(January). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141634>
- Wang, N., & An, B. G. (2023). Improving teachers' professional development through professional learning community: Voices from secondary school teachers at Malaysian Chinese independent schools. *Heliyon*, 9(6), e17515. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17515>
- Zosh, J. M., Pyle, A., D'Sa, N., Omoeva, C., Robson, S., Ariapa, M., Giacomazzi, M., Dey, G., Escallón, E., Maldonado-Carreño, C., Pavel, K. F., Gomez, R. C., Dooley, B., & Newsome, E. (2024). Applying the science of learning to teacher professional development and back again: Lessons from 3 country contexts. *Trends in Neuroscience and Education*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.tine.2024.100225>