

The Role of Gratitude, Happiness and The School Environment on Work Discipline and The Implications for Teacher Achievement

Siti Malihatun, Furtasan Ali Yusuf, Umalihayati

Universitas Bina Bangsa
umalihayati76@gmail.com

Article History

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

Abstract

This research aims to develop basic human needs and build disciplinary innovation to improve teacher achievement. This research is quantitative research with a survey approach to elementary school teachers by distributing Google forms to 135 respondents. The sampling technique uses a random technique, namely a random technique to obtain the quality of respondents' answers. The test tool uses a structural equation model (SEM) which describes the potential of work discipline on teacher achievement. The research results include: (1) there is no effect of happiness on teacher discipline; (2) there is an influence of gratitude on teacher discipline; (3) there is no influence of the school environment on teacher discipline; (3) there is an influence of teacher discipline on teacher achievement; (4) there is an influence of the school environment on teacher achievement; and (5) the mediating variable (teacher discipline) can mediate between feelings of happiness and the school environment on teacher achievement. In conclusion, disciplinary innovation can be developed through the application of gratitude to individual elementary school teachers, and have an impact on teacher achievement.

Keywords: *Happiness, Gratitude, Work Environment, Teacher Discipline, Teacher Achievement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kebutuhan dasar manusia dan membangun inovasi disiplin untuk meningkatkan prestasi guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei pada guru sekolah dasar dengan cara menyebarkan google form, pada 135 responden. Teknik sampling menggunakan Teknik random yaitu Teknik acak untuk memperoleh kualitas jawaban responden. Alat uji menggunakan *structural Equation Model (SEM)* yang menggambarkan potensi disiplin kerja terhadap prestasi guru. Hasil penelitian antara lain: (1) tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap disiplin guru; (2) ada pengaruh rasa bersyukur terhadap disiplin guru; (3) tidak ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap disiplin guru; (3) ada pengaruh disiplin guru terhadap prestasi guru; (4) ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi guru; serta (5) variable mediasi (disiplin guru) dapat memediasikan antara rasa bahagia, dan lingkungan sekolah terhadap prestasi guru. Simpulan, inovasi disiplin dapat dikembangkan melalui penerapan rasa bersyukur pada individu guru sekolah dasar, dan berdampak pada prestasi guru.

Kata kunci: Rasa Bahagia, Rasa Bersyukur, Lingkungan Kerja, Disiplin Guru, Dan Prestasi Guru,



PENDAHULUAN

Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian yang dapat dijadikan tokoh panutan dalam seluruh segi kehidupan siswa yang dalam keseharian proses belajar mengajar guru memiliki waktu yang lebih banyak dari personel disekolah. Begitu pun, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak, selaku pimpinan kepala sekolah merupakan sosok penting dalam membuat suatu keputusan dan sebagai penentu sebuah kebijakan serta memiliki peran sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya. Holan & Connie (2021) menyatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Dari berbagai literature, mutu guru berkaitan dengan prestasi guru. Prestasi guru tidak muncul tiba-tiba melainkan butuh dukungan kepala sekolah, dan suri tauladan sebagaimana moto Ki Hajar Dewantara. Suwarni & Purnami (2019) prestasi guru dapat diraih apabila ada pembinaan guru yang berdampak pada peningkatan kompetensi guru. Pembinaan guru merupakan kegiatan peningkatan mutu guru yang wajib dimiliki oleh seorang guru, dan menambah pengalaman. Dukungan peningkatan prestasi guru juga dipengaruhi oleh dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Armaiyyetti et al. (2020) telah meneliti dampak BOS terhadap prestasi guru, dan menemukan kontribusinya sebesar 7.42%. artinya factor pembiayaan yang bersumber dari dana BOS memiliki peran penting dalam peningkatan prestasi guru. Peneliti lainnya seperti Fitria & Sutiah (2024) menyatakan untuk mencapai prestasi guru perlu dilakukan penilaian kinerja guru (PKG) yaitu system penilaian manajemen kinerja yang berfokus untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu. Selain itu, penilain PKG dapat menentukan promosi guru, dan karir guru. Setidaknya ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain kompetensi pedagogic, kepribadian, social, dan professional. Yunus (2021) menyebutkan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru mencakup pada empat aspek antara lain aspek kedisiplinan, aspek keagamaan, aspek kerjasama, dan aspek kepemimpinan. Sedangkan untuk meningkatkan prestasi kinerja guru mencakup pemberian penghargaan, memberikan perhatian kepada guru, memberikan pelatihan pada guru, dan pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan.

Peneliti berasumsi bahwa disiplin guru dipengaruhi juga oleh faktor lingkungan sekolah yang menerapkan disiplin pada guru dan siswa, dan berupaya untuk menegakkan disiplin dengan baik. Tantangan lingkungan sekolah di era 4.0 dapat teramati dari perilaku moral siswa didik yang jauh dari kata sopan bahkan guru harus menanamkan rasa Bahagia dan rasa bersyukur pada dirinya agar mampu menangani perilaku siswa. Asumsi ini didukung hasil temuan Ningsih et al. (2023) yang membuktikan bahwa masih adanya peserta didik di sekolah dasar yang kurang memiliki akhlak dan moral, seperti banyak peserta didik yang tidak mengikuti perkembangan zaman dan tidak mengikuti tata tertib sekolah, serta masih banyak peserta didik yang tidak jujur dalam mengerjakan tugasnya dan kurang peduli lingkungan sekitar.

Lingkungan sekolah merupakan lingkungan Pendidikan yang menerapkan Pendidikan secara langsung pada anak didik, dan proses pengajaran ilmu pengetahuan. Selain itu, lingkungan sekolah dapat dipergunakan sebagai sarana pendukung prestasi belajar siswa (Wahid et al., 2020), meningkatkan kinerja guru (Elly & Soraya, 2020), pembentukan moral siswa (Ardiyansyah et al., 2019), meningkatkan minat belajar siswa (Kurniawan, 2022), serta pembentukan karakter siswa sekolah dasar (Ningsih et al., 2023).

Untuk menciptakan lingkungan sekolah yang baik, dibutuhkan disiplin yang tegas baik pada guru atau anak didik. Hal ini karena disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena siapa pun yang tergabung dalam suatu organisasi harus tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakannya. Hubungan disiplin dengan prestasi

guru berdampak pada produktivitas kerja guru. Hal ini senada dengan pandangan Damanik (2020) yang mengemukakan bahwa guru menjadi seorang pendidik yang berhasil karena adanya motivasi yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhan rohani maupun jasmani berupa perolehan gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari pimpinan, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa aman dan nyaman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya.

Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini diadakan untuk mendalami keterlibatan faktor-faktor internal lingkungan sekolah yang mempengaruhi prestasi guru, dan membangun konsep baru yaitu melibatkan rasa bersyukur, dan rasa bahagia untuk membangun disiplin guru.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian positivism. Yaitu penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan antar variable secara umum, tetapi tidak dapat digeneralisasikan dengan locus selain kota Cilegon. Populasi penelitian adalah para guru baik ASN dan non ASN di kota Cilegon. Teknik sampling menggunakan teknik random (acak) melalui alat kuesioner digital (googleform) dan terkumpul 135 jawaban responden. Jawaban responden akan dianalisis dengan alat statistic Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square. Pendekatan PLS merupakan pendekatan kuantitatif dari sebuah model yang menggambarkan hubungan partial antar variable, dan menggambarkan hubungan langsung antar variable. Hal ini karena pendekatan PLS lebih dekat pada menjelaskan pengukuran hubungan (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

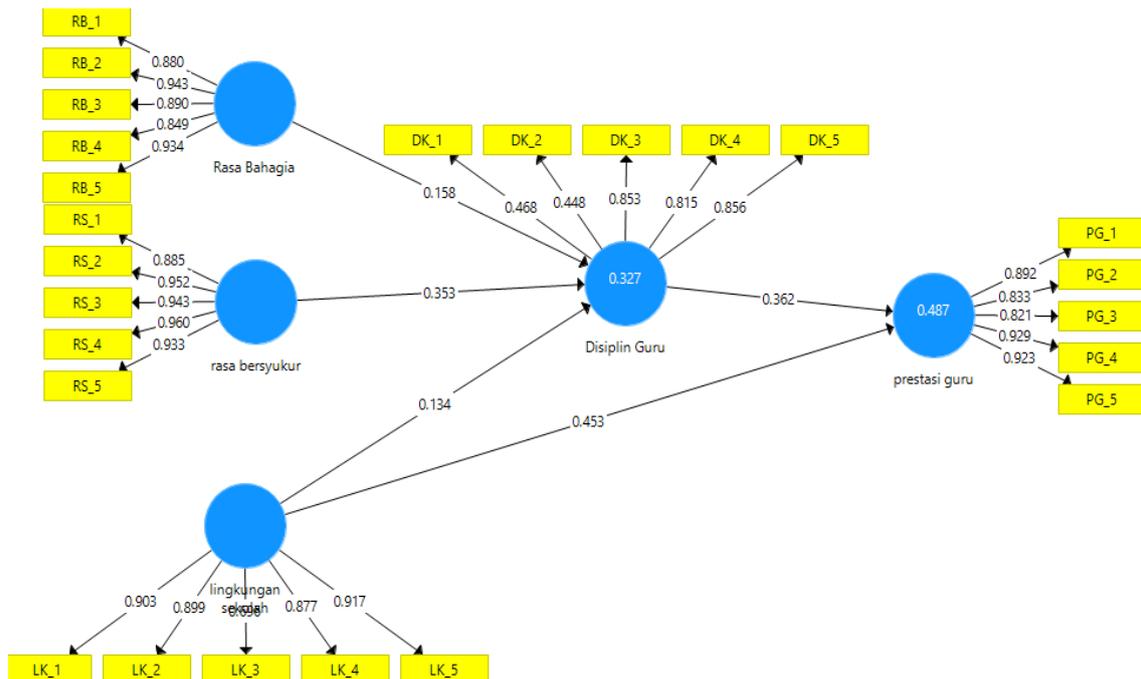
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil olah data yang menggambarkan validitas dan reabilitas data, dan hasil uji signifikasi. Hasil validitas dan reabilitas merupakan hasil olah atas jawaban responden dan menggambarkan kemampuan responden menjawab instrument penelitian. Sedangkan hasil uji signifikasi menggambarkan hasil signifikasi (tidak signifikasi) langsung dan tidak langsung antar variable yang akan dipergunakan sebagai pembahasan selanjutnya. Hasil penelitian juga menghasilkan informasi besaran hubungan antar variable yang akan dipergunakan sebagai evaluasi lanjutan pada penelitian berikutnya.

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Disiplin Guru	Rasa Bersyukur	Lingkungan Sekolah	Prestasi Guru	Rasa Bahagia
Disiplin Guru	0.713				
Rasa Bahagia	0.473	0.900			
Lingkungan Sekolah	0.461	0.639	0.862		
Prestasi Guru	0.570	0.780	0.619	0.881	
Rasa Bersyukur	0.541	0.651	0.640	0.603	0.935

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Disiplin Guru	0.509
Rasa Bahagia	0.810
Lingkungan Sekolah	0.744
Prestasi Guru	0.776
Rasa Bersyukur	0.874

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak

untuk dijadikan model.

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Guru	0.828
Rasa Bahagia	0.955
Lingkungan Sekolah	0.935
Prestasi Guru	0.945
Rasa Bersyukur	0.972

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	<i>Composite Reability</i>
Rasa Bahagia	RB_1	0.880	0.810	0.955
	RB_2	0.943		
	RB_3	0.890		
	RB_4	0.849		
	RB_5	0.934		
Rasa Bersyukur	RS_1	0.885	0.874	0.972
	RS_2	0.952		
	RS_3	0.943		
	RS_4	0.960		
	RS_5	0.933		
Lingkungan Sekolah	LK_1	0.903	0.744	0.935
	LK_2	0.899		
	LK_3	0.696		
	LK_4	0.877		
	LK_5	0.917		
Disiplin Kerja	DK_3	0.853	0.509	0.828
	DK_4	0.815		
	DK_5	0.856		
Prestasi Guru	PG_1	0.892	0.776	0.945
	PG_2	0.833		
	PG_3	0.821		
	PG_4	0.929		
	PG_5	0.923		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi

masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Disiplin	Prestasi Guru
Disiplin Guru		1.269
Rasa Bahagia	2.029	
Lingkungan Sekolah	1.982	1.269
Rasa Bersyukur	2.033	

Uji R-Square

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai R-square 0.75, model moderat jika nilai R-square 0.50, dan model lemah jika nilai R-square 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Guru	0.327	0.306
Prestasi Guru	0.487	0.476

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0.549 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,742 \times 0,407}$$

$$GoF = \sqrt{0,301}$$

$$GoF = 0,549$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,654. Menurut Ghazali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.327) \times (1 - 0.487)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0.673) \times (0.513)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0.345\}$$

$$QSquare = 0.654$$

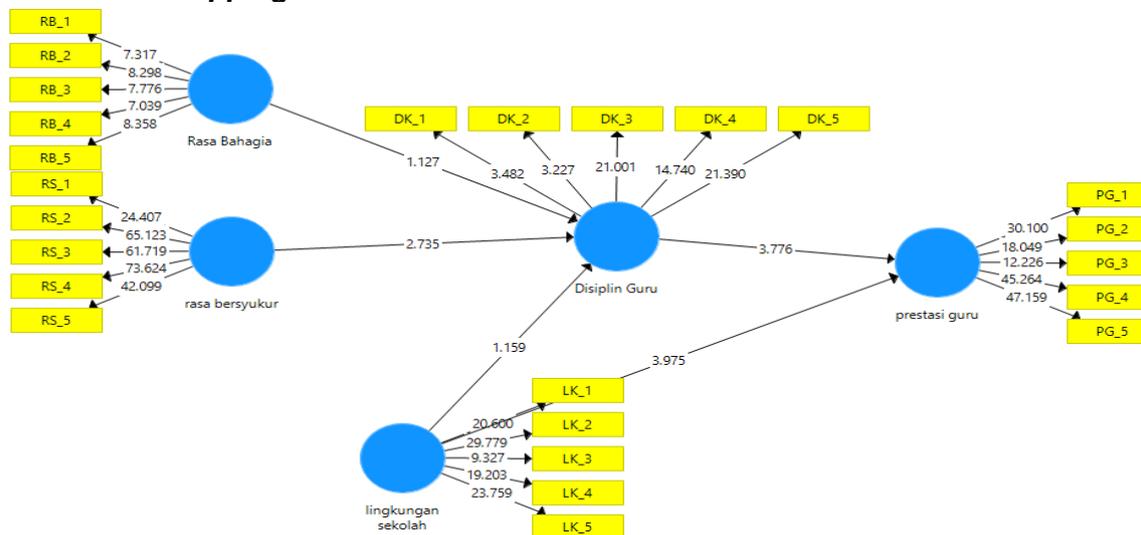
F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014). *Interpretasi effect size* sebagai berikut: (1) hubungan rasa bahagia terhadap disiplin guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0. 018 pengaruhnya sangat kecil; (2) hubungan rasa bersyukur terhadap disiplin memiliki nilai *effect size* sebesar 0.091 pengaruh nya kecil; (3) hubungan lingkungan sekolah terhadap disiplin guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.013 pengaruh nya sangat kecil; (4) hubungan lingkungan sekolah terhadap prestasi guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.315 pengaruh nya sedang; (5) hubungan disiplin guru terhadap prestasi guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.201 pengaruhnya sedang.

Table 7. *Effect Size*

Variabel	Disiplin Guru	Prestasi Guru
Disiplin Guru		0.201
Rasa Bahagia	0.018	
Lingkungan Sekolah	0.013	0.315
Rasa Bersyukur	0.091	

Hasil Bootstrapping



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh rasa Bahagia terhadap disiplin guru sebesar 1.127. pengaruh rasa bersyukur terhadap disiplin guru sebesar 2.735. pengaruh lingkungan sekolah terhadap disiplin guru sebesar 1.159. Pengaruh disiplin guru terhadap prestasi guru sebesar 3.776. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi guru sebesar 3.975. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model.

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Rasa bahagia terhadap disiplin guru	0.158	0.160	0.140	1.127	0.260
Rasa bersyukur terhadap disiplin guru	0.353	0.361	0.129	2.735	0.006
Lingkungan sekolah terhadap disiplin guru	0.134	0.118	0.116	1.159	0.247
Disiplin guru terhadap prestasi guru	0.362	0.376	0.096	3.776	0.000
Lingkungan sekolah terhadap prestasi guru	0.453	0.429	0.114	3.975	0.000

H1: Pengaruh rasa bahagia terhadap disiplin guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh rasa bahagia terhadap disiplin guru sebesar 1.127 dengan nilai *p-value* 0.260 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap disiplin guru maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh rasa bersyukur terhadap disiplin guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh rasa bersyukur terhadap disiplin guru sebesar 2.735 dengan nilai *p-value* 0.006 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh rasa bersyukur terhadap disiplin guru maka H2 diterima.

H3: Pengaruh lingkungan sekolah terhadap disiplin guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh lingkungan sekolah terhadap disiplin guru sebesar 1.159 dengan nilai *p-value* 0.247 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap disiplin guru, maka H3 ditolak.

H4: Pengaruh disiplin guru terhadap prestasi guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh disiplin guru terhadap prestasi guru sebesar 3.776 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin guru terhadap prestasi guru maka H4 diterima.

H5: Pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh lingkungan sekolah terhadap prestasi guru sebesar 3.975 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi guru maka H5 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan disiplin guru sebagai variabel mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening*) (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi antara rasa Bahagia terhadap prestasi guru sebesar $0.372 > 0.05$, dan Lingkungan sekolah terhadap prestasi guru sebesar $P \text{ value } 0.267 > 0.05$ artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi langsung ke variabel dependen, dan variabel mediasi layak digunakan dan Rasa Bahagia terhadap prestasi guru sebesar $0.023 < 0.05$ artinya variabel independen mampu mempengaruhi langsung ke variabel dependen.

Tabel 9. Total Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Rasa Bahagia terhadap prestasi guru melalui disiplin guru	0.057	0.066	0.064	0.894	0.372
Lingkungan sekolah terhadap prestasi guru melalui disiplin guru	0.048	0.043	0.044	1.112	0.267
Rasa Bahagia terhadap prestasi guru melalui disiplin guru	0.128	0.135	0.056	2.283	0.023

Hasil temuan menggambarkan disiplin guru memengaruhi prestasi guru karena dipengaruhi faktor rasa bersyukur. Peneliti berpandangan bahwa prestasi guru merupakan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi kinerja guru. teori Abraham Maslow mengenai kebutuhan dasar manusia merupakan aspek kebutuhan dasar manusia untuk mendapatkan jati dirinya, dan kecenderungan manusia untuk terus berkreasi (Mustaf et al., 2023), teori Abraham Maslow memberikan pondasi rasa aman, cinta (love), dan peka terhadap sosial (*social belonging*).

Hal ini senada dengan pandangan beberapa peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan ekspresi dari disiplin guru dan pemberian penghargaan atas prestasi guru (Holan & Connie, 2021), ekspresi komitmen guru dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin (Armaiyyetti et al., 2020; B. E. Damanik, 2019), efikasi guru (Dasan et al., 2020). Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti menilai prestasi dapat tercapai apabila disiplin kerja ditegakkan, dan guru bersyukur atas apa yang diterima. Hal ini senada dengan pandangan peneliti lainnya, bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja (Pramesti et al., 2023), disiplin kerja dapat ditegakkan apabila lingkungan kerja dan Kerjasama tim berdampak pada kinerja (Rosmana & Wahyuningsih, 2023), sebagai bentuk profesionalisme kerja (Sagita & Parmin, 2023), faktor rotasi jabatan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat untuk meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan, 2018). Sedangkan rasa bersyukur merupakan apresiasi menerima dengan tulus atas nikmat yang diterima (Zaman, 2023), rasa syukur meningkatkan emosi positif pada tindakan rasional dan benar yang berorientasi pada sikap terpuji (Salsabila & Mashuri, 2023), rasa bersyukur merupakan dimensi religiusitas yang melandasi aktifitas manusia (Afandi & Pranajaya, 2023), tinggi dan rendahnya rasa bersyukur berdampak pada psikologi manusia (Alifa & kamila, 2023). Berdasarkan pandangan tersebut, rasa bersyukur merupakan perilaku

manusia yang berkaitan dengan psikologi manusia, dan berisi ketenangan hati sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

SIMPULAN

Model inovasi disiplin dapat memengaruhi prestasi guru apabila dilandasi rasa bersyukur. Hal ini sebagaimana teori Abraham Maslow memberikan pondasi rasa aman, cinta (love), dan peka terhadap social (*social belonging*). Esensi rasa bersyukur merupakan psikologi manusia, dan serangkaian nilai-nilai keyakinan yang diwujudkan dalam sikap syukur, dan memberi dampak luas pada aspek social lainnya. Rasa syukur juga dipandang sebagai penahan emosi pada hal yang tidak diinginkan, dan memandu tindakan rasional, dan meningkatkan prestasi guru. Selain itu, ketegasan disiplin tidak hanya manajemen penghargaan dan pemberian sanksi tetapi perlu memerhatikan psikologi guru, aktifitas guru, sikap tauladan guru, dan kerjasama tim di lingkungan sekolah. Bagi peneliti berikutnya, perlu kiranya menelaah aktifitas rutin keagamaan di lingkungan sekolah, dan dampaknya pada relasionalitas antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan rekan kerja, hubungan sekolah dengan lingkungan social.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, N. K., & Adymas Pranajaya, S. (2023). The Influence of Sabar, Ikhlas, Syukur, and Tawadhu' on Psychological Well-Being of Multicultural Students in East Kalimantan. *Dinamika Ilmu*, 23(1), 157–177. <https://doi.org/10.21093/di.v23i1.6383>
- Alifa, N., & kamila, A. (2023). Rasa syukur dan psychological well-being pedagang pasar tradisional. *PSYCOMEDIA: Jurnal Psikologi*, 3(1), 9–15. <http://journal.ibrahimy.ac.id/psychomedia/>
- Amaliya Bahari Komaru Zaman, L. (2023). Syukur dalam Perspektif Al-Qur'an Setudi komparasi tafsir ibn katsir dan Tafsir Al Ibriz. *Tafsir Dan Pemikiran Islam*, 4(2). <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/takwiluna>
- Ardiyansyah, H., Prima, B., Hermuttajien, F., & Bomans Wadu, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Moral Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jmk>
- Armaiyyetti, R., Marsidin, S., & AlKadri, Hanif. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DANA BOS TERHADAP PRESTASI GURU. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 453–459. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Ayu Pramesti, D. A., Subroto Maheri L, S., & Aulia Munawaroh, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(4), 166–177.
- Damanik, B. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU. *Jurnal EK&BI*, 2(1), 1–11.
- Damanik, R. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Dasan, N., Mohd, & Rahimi, M., & Nawati, M. (2020). HUBUNGAN EFIKASI KENDIRI GURU DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU MAKTAB RENDAH SAINS MARA (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 17(4), 1823–1884.
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Holan, S., & Connie. (2021). KORELASI DISIPLIN GURU DAN REWARD GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(02), 1–12.
- Kurniawan, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Minat Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*; 5(6), 1–6. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Mustaf, G. O., Ahmad, H. M., & Ghafor, O. F. (2023). Abraham Maslow's Hierarchical Needs in No Friend but the Mountains: Writing from Manus Prison by Behrouz Boochani. *Studies in English Language and Education*, 10(3), 1647–1661. <https://doi.org/10.24815/siele.v10i3.28402>
- Ningsih, P. O., Darsinah, & Ernawati. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 10(2), 443–457. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v10i2.1333>
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal on Education*, 5(4), 16606–16613.
- Sagita, F., & Parmin. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(3), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Salsabila, J., & Mashuri, A. (2023). PENILAIAN POSITIF TERHADAP ASSUMPTIVE HELP: PERAN RASA SYUKUR DAN KOLEKTIVISME. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 407–421. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i2.8237>
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i8.1526>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>
- Armaiyyetti, R., Marsidin, S., & Alkadri, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DANA BOS TERHADAP PRESTASI GURU. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 453–459. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Laili Komairatul Fitria, N., & Sutiah. (2024). Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Meningkatkan Prestasi Guru MI di Kecamatan Merakurak. *Journal of Education Research*, 5(1), 116–121.
- Suwarni, & Sri Purnami, A. (2019). Konsep Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Prestasi Guru Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–8.
- Yunus, M. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Guru Di MTS Al - Jam'iyatul Washliyah Tembug Kabupaten Deli Serdang. *Proseding Fakultas Agama Islam*, 1–12.