

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 284 JAKARTA

Selvya Annisa Permatasari¹, Christophorus Indra Wahyu Putra^{2*}, Adi Wibowo Noor Fikri³

^{1,2*,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

***Corresponding Author :** Christophorus Indra Wahyu Putra indrahatibie@gmail.com*

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja, Motivasi
Kerja, Kinerja Guru

Received : 03, Jan

Revised : 18, Jan

Accepted: 11, Feb

©2025 The Author(s): This is
an open-access article
distributed under the terms of
the [Creative Commons Atribusi
4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 284 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling* total dengan jumlah sebanyak 35 responden. Pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*, Data yang diperoleh diolah menggunakan *Software SmartPLS. 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas hidup (Fauziah, 2023). Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran penting guru (Saifullah, 2020). Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam proses mengajar, memberikan bimbingan, melatih keterampilan, menilai, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik (Tunnajah et al., 2024). Perhatian dan dukungan yang diberikan oleh seorang guru memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian prestasi siswa serta mampu mendorong semangat belajar siswa (Triyana et al., 2024).

Menghadapi tantangan globalisasi membutuhkan perhatian terhadap berbagai aspek, di mana salah satu aspek pentingnya adalah peningkatan Sumber Daya Manusia (Kamal et al., 2021). Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari organisasi mana pun, karena peran SDM menjadi kunci utama dalam perkembangan perusahaan (Nurullita et al., 2023). Ketersediaan SDM yang berkompeten dan profesional sangat penting untuk menjamin bahwa individu di berbagai sektor, termasuk pendidikan, mampu menyesuaikan diri serta bersaing dalam dunia global yang semakin berubah.

Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM, terutama bagi guru, berdampak langsung pada perbaikan kinerja mereka. Kinerja optimal dari para guru merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah salah satu tolok ukur utama untuk mengevaluasi keberhasilan sistem pendidikan (Nurfadilah & Farihah, 2021). Kesuksesan suatu sistem pendidikan tidak hanya tercermin dari pencapaian akademis peserta didik, tetapi juga tercermin melalui berbagai prestasi yang diraih oleh sekolah termasuk dalam bidang ekstrakurikuler, yang tidak terlepas dari peran guru sebagai pendidik dan pembimbing.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Suherman, 2021) menyatakan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Marliya et al., 2020). menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif. Sementara penelitian oleh (Nugraha, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, I. B., & Panggabean, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru berbeda dengan hasil penelitian menurut (Alfiyan & Damayanti, 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan dan *research gap*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta"**

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu, yang bertujuan untuk mencapai sasaran, visi, dan misi organisasi sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan (Hidayatulloh & Ananda, 2022).

Kinerja menggambarkan capaian yang diperoleh dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan selama bekerja (Kusumayanti et al., 2020). Kinerja seorang guru adalah hasil yang dicapai oleh seorang guru melalui usahanya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu (Sari, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipahami sebagai suatu kekuatan internal dalam diri individu yang memungkinkan mereka untuk mengikuti keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku secara sukarela (Handayani

& Azizah, 2021). Kedisiplinan tercermin dalam kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada (Maydo, 2022).

Disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, termasuk sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan, metode yang digunakan, serta peraturan yang berlaku baik untuk individu maupun kelompok di tempat kerja. Semua faktor ini berpengaruh terhadap cara kerja dan hasil yang dicapai (Budiasa, 2021).

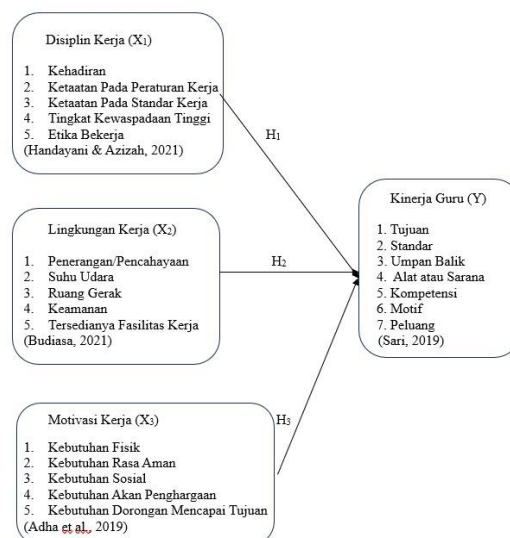
Lingkungan kerja mencakup segala elemen yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hidayah et al., 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi mencakup kondisi emosional atau mental yang memberikan energi pada seseorang dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu, yang pada akhirnya menciptakan rasa puas atau mengurangi ketidakseimbangan dalam diri (Wijayaningsih, 2021).

Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk berusaha dalam menjalankan peran atau mencapai tujuan organisasi maupun pribadi (Sulastri & Soenarmi, 2020).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 284 Jakarta

H₂: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 284 Jakarta

H₃: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 284 Jakarta

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian dilakukan melalui kuesioner atau angket yang disertai dengan wawancara dan observasi. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Model data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diterima langsung dengan cara melakukan pengukuran, mengolah hasil penyebaran angket/kuesioner, melakukan pengamatan, wawancara dan lainnya (Hardani et al., 2020). Data sekunder adalah data tidak langsung dari objek sasarannya, melainkan berupa dokumen, buku panduan, pustaka dan profil sekolah SMP Negeri 284 Jakarta. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 284 Jakarta, yang jumlahnya sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling total. Teknik ini dipilih karena semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL

Uji Validitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.955	0.960	0.961	0.712
Kinerja Guru (Y)	0.985	0.988	0.986	0.837
Lingkungan Kerja (X2)	0.953	0.972	0.959	0.725
Motivasi Kerja (X3)	0.957	0.963	0.961	0.736

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai AVE untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru semuanya lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan valid dan telah memenuhi kriteria AVE.

Uji Reabilitas

Tabel Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja (X1)	0.955	0.960	0.961
Kinerja Guru (Y)	0.985	0.988	0.986
Lingkungan Kerja (X2)	0.953	0.972	0.959
Motivasi Kerja (X3)	0.957	0.963	0.961

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.8 Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai lebih dari 0,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria reliabilitas.

Koefisien Determinasi atau R-Square (R²)

Tabel R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Guru (Y)	0.511	0.464

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja guru adalah 0,511, dengan R-square adjusted sebesar 0,464. Hal ini berarti bahwa 51% dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan kriteria interpretasi R-square, nilai ini termasuk dalam kategori moderat atau cukup kuat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.406	0.386	0.175	2.320	0.010	
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0.738	0.624	0.302	2.440	0.008	
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Guru (Y)	-0.611	-0.408	0.370	1.650	0.050	

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dinyatakan signifikan karena nilai *p-values* $0,010 < 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan signifikan karena nilai *p-values* $0,008 < 0,05$. Motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan signifikan karena nilai *p-values* $0,050 < 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil statistik dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja sangat berperan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, diperlukan adanya peraturan ataupun disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merujuk pada kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan bertanggung jawab atas hasil, selalu berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugasnya, beretika dalam bekerja.

Berdasarkan Uji Hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,320 > 1,65$, dan nilai *p-values* sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima dan dinyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan kesesuaian dengan teori yang disampaikan oleh (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja para guru di SMK Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, sehingga disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil statistik dapat dilihat bahwa indikator lingkungan kerja berperan penting untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, diperlukan adanya lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik adalah yang mampu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi guru, keamanan dalam bekerja, tersedianya fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan Uji Hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,440 > 1,65$, dan nilai *p-values* sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima dan dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan kesesuaian dengan teori yang disampaikan oleh (Angrainy et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu, di mana lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas ataupun keamanan dalam bekerja yang dapat meningkatkan efektivitas dalam mengajar.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan Uji Hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *t-statistic* sebesar $1,650 > 1,65$, dan nilai *p-values* sebesar $0,050 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima dan dinyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data yang sudah disajikan juga dapat diketahui *Original Sample* sebesar $-0,611$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan namun negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak selalu berdampak positif, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik. Motivasi kerja yang berlebihan tanpa dukungan sistem kerja yang efisien dapat menyebabkan stres

dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja guru.

Beban kerja guru tidak hanya mencakup tugas mengajar, tetapi juga berbagai tanggung jawab administratif dan akademik lainnya, seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), laporan penilaian siswa, pengembangan kurikulum, serta pembimbingan siswa dalam berbagai kompetisi. Beban kerja yang berat ini dapat mengurangi waktu yang tersedia bagi guru untuk fokus pada pengajaran yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alfiyan & Damayanti, 2024) menunjukkan bahwa motivasi berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sulang. Hal ini dapat terjadi ketika dorongan atau tekanan untuk bekerja lebih baik justru menimbulkan beban psikologis yang tinggi, sehingga menghambat efektivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam mengelola motivasi kerja agar tetap memberikan dampak positif tanpa menimbulkan beban kerja yang berlebihan bagi pegawai.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, ketelitian dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dengan disiplin yang tinggi, guru dapat bekerja lebih efektif dan profesional dalam memberikan pembelajaran kepada siswa.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan, keamanan, serta tersedianya fasilitas yang memadai berperan dalam meningkatkan efektivitas guru dalam mengajar. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru untuk lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja yang tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik dapat menyebabkan stres, tekanan berlebihan, dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk tidak hanya meningkatkan disiplin dan kualitas lingkungan kerja, tetapi juga mengelola motivasi kerja dengan seimbang agar tidak menjadi beban psikologis bagi tenaga pendidik. Dengan strategi yang tepat, kinerja guru dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan di sekolah.

SARAN

1. Peneliti di masa mendatang diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keragaman responden. Semakin banyak dan beragam responden yang terlibat, semakin akurat pula hasil

analisis statistik yang diperoleh.

2. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sekolah, baik SMP maupun jenjang pendidikan lainnya, agar hasilnya lebih luas dan dapat mewakili kondisi yang sebenarnya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lainnya seperti menggunakan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, melalui variabel *intervening* dst. agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154-159. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- CV. Pena Persada. Fauziah, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 266-281. <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/excellence.v1i3.413>
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In CV. *Pustaka Ilmu*.
- Hidayah, S., Jumawan, J., Dharmanto, A., Hadita, H., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.991>
- Hidayatulloh, W. & A. D. F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PTDISTD KABUPATEN BEKASI DIVISI FUNGSIONAL UMUM. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 261-274. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)*. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 12(2), 103-116.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan *Jurnal Bening*, 7(2), 178-192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Maydo, B. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8), 1-15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4795>
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269-1275.

<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155>

- Nurfadilah, I., & Fariyah, 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>
- Nurullita, F., Husadha, C., Yoganingsih, T., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 1271–1282. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1684>
- Putri, Anja Natalia, Arafat Yasir, N Hery Setiyono, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 179–208. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Saifullah. (2020). DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Sari, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 116–124. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.19734>
- Silfi Alfiyan, R., & Damayanti. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi dan Lingkungan Kerja. 5(1), 85–90.
- Sulastri, N., Hartati, C. S., & Soenarmi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394–406.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI SMK NEGERI 7 MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(1), 119–211. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/1604/1414>
- Triyana, Woestho Chiroel, Putra Christophorus Indra Wahyu, Husadha Cahyadi, Y. T. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJADAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MI/MTS NURUL ANWAR. 2(3), 2632–2642. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/281>
- Tunnajah Safina, Tyna Yunita, I. T. B., & Hasanuddin, S. F. D. S. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penerapan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja pada Guru MAN 1 Kota Bekasi. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 281–300. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1142>
- Wijayaningsih, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah Sistem dan Strategi Manajemen dalam Organisasi*. Halaman Moeka Publishing