

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep

The Influence of Motivation and Work Discipline to Improving Teacher Performance Basic Schools in Labakkang District, Pangkep Regency

Nursakina Magfirah^{1*}, Sundari hamid², Ifa Safira²

¹Kantor Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep

²Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: sakinamagfirah1022@gmail.com

Diterima: 22 April 2024/Disetujui 30 Juni 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 76 guru sekolah dasar yang dipilih dengan menggunakan teknik non probability sampling menggunakan rumus slovin. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner untuk mengukur motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar yang berada di Kecamatan Labakkang. Oleh karena itu, baik pihak sekolah dan dinas pendidikan perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Pendidikan

Abstract. This study aims to analyze the relationship between motivation and work discipline on the performance of primary school teachers in Labakkang District. This research uses a quantitative approach. The research sample consisted of 76 elementary school teachers who were selected using non probability sampling technique using slovin rumus. The research instrument used was a questionnaire to measure motivation, work discipline and teacher performance. While the data analysis technique used is inferential statistical analysis. The results showed that motivation has a positive and significant influence on teacher performance. In addition, work discipline was also found to have a positive and significant influence on teacher performance. Overall, motivation and work discipline together have a positive and significant influence on the performance of primary school teachers in Labakkang sub-district. This finding indicates that increasing motivation and work discipline can significantly contribute to improving the performance of primary school teachers in Labakkang sub-district. Therefore, both the school and the education office need to pay greater attention to efforts to increase teacher motivation and work discipline to achieve better quality education.

Keyword: Performance, Motivation, Education



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan untuk setiap jenjang pada satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah (Pratiwi et al., 2021). Sumber daya manusia termasuk ke dalam salah satu aspek dalam peningkatan mutu pendidikan. Suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercipta melalui pendidikan yang berkualitas karena pendidikan merupakan salah satu sarana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang berkualitas tentu tidak lepas dari komponen pendidikan. Diantara komponen tersebut terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik merupakan komponen penting yang berperan sebagai garda terdepan pelaksanaan sistem pendidikan. Selain itu, penyelenggaraan sistem pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien tanpa peran guru dan juga tenaga administrasi. Peran guru sangat penting karena merupakan penentu utama dalam keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu guru perlu dibina dan dikembangkan secara terus menerus serta merencanakan program yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah" (Eliza et al., 2022).

Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai maupun guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Handayani et al., 2019). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pembelajaran di sekolah yang dimana di bawah bimbingannya peserta didik dapat meningkatkan prestasi belajarnya (Pratiwi et al., 2021). Oleh karena itu, pihak sekolah harus memikirkan metode yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Pemberian motivasi guru dan bagaimana cara memotivasi guru agar dapat menumbuhkan rasa semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal adalah hal yang sangat perlu diperhatikan. Jika dalam pemberian motivasi kepada guru masih kurang efektif maka hal tersebut dapat berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini juga dapat langsung dirasakan para peserta didik maupun yang menggunakan jasa guru tersebut.

Kecamatan Labakkang merupakan salah satu wilayah yang berada di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa guru sekolah dasar di kecamatan labakkang sudah memiliki banyak guru yang kompeten, beberapa guru juga telah memiliki keinginan untuk melakukan pembelajaran secara kreatif seperti memanfaatkan dengan baik platform Merdeka mengajar, menggunakan berbagai media pembelajaran inovatif, dan lain sebagainya. Akan tetapi, ada beberapa guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas, tuntutan maupun aturan yang ada di lembaga. Salah satunya guru yang tidak melaksanakan tugas pekerjaannya yaitu sering terlambat dalam mengajar dengan berbagai alasan yang menyebabkan peserta didik mengalami keterlambatan materi pembelajaran akibat guru belum melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan sehingga mengakibatkan ilmu yang didapatkan oleh peserta didik tidak maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan sebelumnya, alasan peneliti melakukan penelitian pada sekolah dasar di kecamatan labakkang karena motivasi setiap guru yang berbeda dengan motivasi guru lainnya, karena itu perbedaan tersebut menimbulkan hasil kinerja yang berbeda pula. Selain itu disiplin kerja yang bermanfaat untuk mendidik guru agar mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kedua hal tersebut belum tergambar pada sebagian guru sekolah dasar di kecamatan labakkang. Maka dari itu berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ex-post facto. Menurut Sugiyono (2012) penelitian ex-post facto adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Istilah Ex-post facto menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas itu telah terjadi, peneliti dihadapkan kepada masalah bagaimana menetapkan sebab dari akibat yang sedang diamati. Karena tidak adanya pengendalian, maka dalam penelitian Ex-post facto lebih sulit bagi kita untuk menyimpulkan bahwa variabel bebas (X) benar-benar ada hubungannya dengan variabel terikat (Y). Penelitian Ex-post facto meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau tidak diberi perlakuan oleh peneliti. Penelitian sebab-akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi dimana di sini peneliti menggunakan variabel Motivasi dan Disiplin sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y). Dan penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tanpa perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada guru sekolah dasar kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep yang berjumlah 76 orang. Berdasarkan hasil penelitian diatas, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mengatakan signifikansi pengujian sebesar 0,004 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) sangat signifikan. Hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresinya adalah: $Y' = 4,818 + 0,367 X_1$. Berdasarkan nilai thitung = 2,949 dengan signifikan t sebesar 0,004. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai ttabel dengan $df = n - k = 76 - 2 = 74$ diperoleh ttabel sebesar 1,66. Maka diperoleh thitung (2,949) > ttabel (1,67). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Labakkang.

Menurut M. Kadarisman (2012: 278) "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan. Teori kebutuhan dari Mc. Cleland menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Mc. Cleland berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi potensial. Bagaimana energi digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yang dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Guru yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan karena merupakan tuntutan profesinya. Jika motivasi kerja guru maksimal maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal.

Hasil uji hipotesis dapat diinterpretasikan, jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru baik maka akan mempengaruhi kinerja guru menjadi baik dalam suatu sekolah. Maka secara bersama-sama terjadi hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Pada dasarnya motivasi tersebut merupakan keinginan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Azzahrati, 2018). Oleh karena itu semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya, begitupun sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin rendah juga kinerjanya dalam menjalankan tugasnya (Nurjamaludin, 2020).

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Asmalah pada tahun 2018 dengan judul jurnal "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor". Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru H1: Terdapat pengaruh yang positif Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang (Diterima).

Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan "disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi". Menurut Sujono (1981: 67) ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja; kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati; mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Disiplin kerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah. Jika disiplin kerja guru baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati dan mempertahankan pedoman organisasi memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja guru (Nugraheni & Rahmayanti, 2016). Disiplin kerja sangat diperlukan seorang guru untuk menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari sumber daya manusia. Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru (Juniarti dkk., 2019; Nilasari dkk., 2020). Mengingat kedisiplinan merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku (Irfan, 2014). Oleh karena itu semakin tinggi kedisiplinan seorang guru dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya, begitupun sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja guru, maka akan semakin rendah juga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Nurjamaludin, 2020; Wachidah, 2019).

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Else Martadewi, Sudarno Sudarno, Agus Joko Purwanto pada tahun 2023 dengan judul jurnal "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SDN di Kota Pekanbaru". Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,028 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja guru sebesar 0,017 dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,029. H2: Terdapat pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang (Diterima).

Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang, Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 57,625 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikasi 5% maka nilai tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$ diperoleh F tabel Sebesar 1,66. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ 1,66, atau signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variable motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja guru.

Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 28-29) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 41) berpendapat bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah, perbaikan kinerja personel sekolah, kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah, pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru, dan penelitian personel sekolah serta membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa melalui penilaian kinerja guru diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik. Kinerja guru yang lebih baik akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja dan disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

Motivasi yang didapat oleh seorang guru sangat berperan penting dalam kinerjanya. Motivasi tersebut juga muncul baik itu dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi juga sangat berpengaruh pada kedisiplinan guru dalam bekerja karena jika guru tersebut tidak memotivasi dirinya untuk bekerja maka kedisiplinan guru dalam bekerja akan menjadi berkurang dan itu akan berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan sebuah tugas (Rivai, 2021). Sebaliknya jika guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya maka kedisiplinan dalam bekerja guru tersebut akan meningkat yang dimana juga akan berdampak pada kinerjanya (Syaroni, dkk., 2018). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi guru dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yayan Alpian, Sri Wulan Anggraeni, Haerudin, Yuly Nopianthie 4 pada tahun 2022 dengan judul Jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya”. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$ untuk motivasi kerja, untuk disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $4,238 > 2,000$, dan kinerja guru $F_{hitung} > F_{tabel} = 56,624 > 2,000$ berupa nilai positif dan adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama. Sehingga bisa dianggap bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. H3: Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang (diterima).

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD di Kecamatan Labakkang. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru SD di Kecamatan Labakkang maka semakin rendah pula kinerja guru.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SD di Kecamatan Labakkang. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru SD di Kecamatan Labakkang juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SD di Kecamatan Labakkang. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Hendaknya sekolah dapat lebih tegas menindaklanjuti tindakan pelanggaran kedisiplinan untuk meningkatkan kelancaran kegiatan pembelajaran. Selain tindakan tersebut, sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru karena sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru. Hendaknya guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kemampuan diri dalam mengelola kelas agar mencapai kinerja yang lebih baik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain motivasi kerja dan disiplin kerja guru, misalnya dikaitkan dengan faktor pendidikan, keterampilan, dan strategi pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini

Daftar Pustaka

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Akbar, A., Kurniawan, R. F., & Royani, S. (2022). Analysis Of Employee Work Discipline At PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch. *SINTESA*, 13(1), 14-22.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Haerudin, H., & Nopianthie, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar*, 5(1), 30-42.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150-160.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Arisandy, Desy.” Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Disiplin Karyawan Bagian Produksi Kramik “Ken Lila Production”. *Jurnal psyche* 1 No 2. (2004).
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55-74.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 46–64.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Denok Sunarsi, “Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) BIMASDA Kota Tangerang,” *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* 6, no. 2, (April 2018): 58
- Dr. Umar Sidiq, M. A. Dr. Moh. M. C. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, 1(Volume 1 Tahun 2019).
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Eliyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.” *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no.1. (2018).
- Fariyah, U. (2010). Analisis pengaruh kebijakan peningkatan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal*

- International Manajemen Pendidikan, 114-134.
- Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89-103.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2).
- Irfan, M. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, I(1), 43–52.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(3), 193–199.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Kuntarto & Sugandi (2018). Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning pada Aspek Learning Design dengan Platform Media Sosial Online sebagai Pendukung Perkuliahan Mahasiswa. 1–26.
- M. Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Majid, A. (2013). Studi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah: Analisis Deskriptif Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya pada Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Martadewi, E., Sudarno, S., & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 737-748.
- Muflihini, M. H. (2016). Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 19(1), 66-75.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Narsih, N. (2021). Disiplin Kerja Dan Komunikasi Antara Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Nurfadilah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso (Doctoral dissertation, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam).
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294.
- Nurjamaludin, M. (2020). Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam Mengajarkan IPS di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut. *Jurnal Pedagogi Pendidikan Dasar*, 7(1), 49–64.
- Oktaviani, N. K. D. I. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maha Jagad Perkasa Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147
- Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Tsauri, Sofyan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press. 2013.
- Uno, Hamzah B. Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Wahyuni, I. (2013). Statistik Pendidikan.
- Wibowo, A. (2016). Peran kinerja perusahaan dan risiko sistematis dalam menentukan pengaruh inflasi terhadap nilai perusahaan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 26(2).
- Yani, J. A. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.