

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN DI KECAMATAN BANDAR PETALANGAN

Bebby Alamsah, Sri Rahmayanti, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: bebyalamsah11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bandar Petalangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah Sekolah Dasar Negeri 004, 007 dan 009 di Kecamatan Bandar Petalangan. Populasi adalah guru Sekolah Dasar Negeri 004, 007 dan 009 di Kecamatan Bandar Petalangan yang berjumlah 40 orang dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh artinya keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 004, 007 dan 009 di Kecamatan Bandar Petalangan.

Kata kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya.

Sesuai dengan Undang-Undang No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Harefa, 2020).

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan 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.

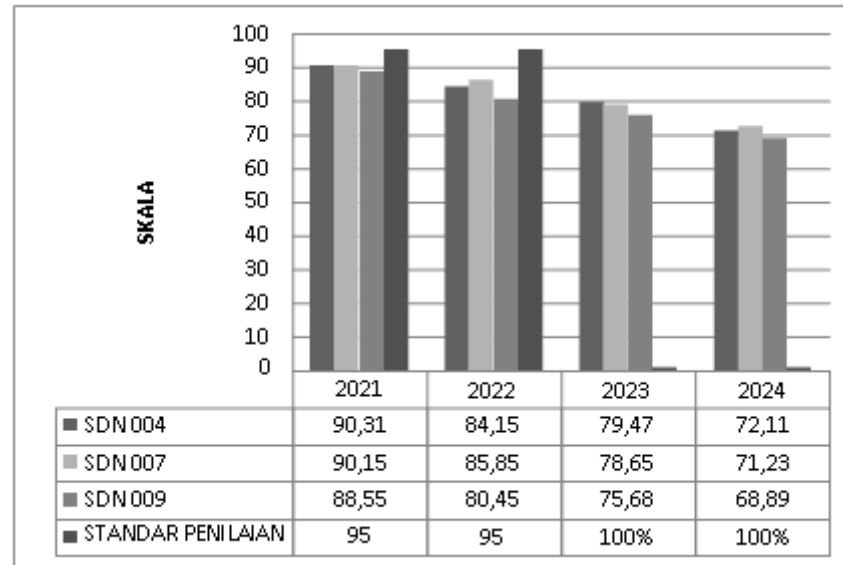
Guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Menurut (Hasibuan, 2018) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Moulina, 2022) guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai seorang pendidik/pengajar yang profesional.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensinya sebagai seorang guru secara kuantitas maupun kualitas guna untuk mencapai tujuan pendidikan SDN Kecamatan. Bandar Petalangan dipilih sebagai lokasi penelitian karena program- programnya yang relevan dengan topik yang dibahas, didukung oleh akses data yang memadai serta kerja sama penuh dari pihak SDN.

Penelitian ini meliputi 3 SD Negeri yang ada di Kecamatan. Bandar Petalangan, yang meliputi (1) SD Negeri 007 Sialang Godang yang didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 yang beralamat di Sialang Godang, Dusun 1, RT 003/RW 001, Desa Sialang Godang, Kecamatan Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau, (2) SD Negeri 009 Air Terjun yang didirikan pada tanggal 23 Mei 1994 yang beralamat di Jl. Datuk Lelo kayo., Air Terjun, Kec. Bandar Petalangan, Kab. Pelalawan Prov. Riau, (3) SD Negeri 004 Lubuk Keranji yang didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 beralamat di Lubuk Keranji, Desa/Kelurahan Lubuk Keranji, Kecamatan Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Dengan pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan kegiatan pendidikan, SD Negeri ini mampu menyediakan data yang lengkap dan terpercaya., lokasi yang strategis dan reputasi yang baik menjadikan SD Negeri ini menjadi

pilihan yang tepat untuk penelitian ini. Berikut adalah data kinerja guru SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan pada tahun 2021-2024:



Sumber: SDN Kecamatan Bandar Petalangan, data diolah (2025)

Gambar 1. Penilaian Kinerja guru 2021-2024

Berdasarkan Gambar 1. dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian kinerja guru pada SD Negeri 004, 007, 009 di Kec.bandar Petalangan menurun setiap tahun dimana pada tahun 2021 rata-rata nilai pencapaian kinerja dari ketiga sekolah sebesar 90% lalu pada tahun 2022 menurun sedikit 80% dan kemudian pada tahun 2023 menurun mencapai angka 75% hingga pada tahun 2024 menurun lagi sebesar 70 %. Namun meskipun begitu hal ini belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik (Belum mencapai angka 95% atau lebih).

Kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di SD Negeri Kecamatan Bandar Petalangan memiliki peranan yang sangat vital dalam mencapai berbagai tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran bagi para siswa. Ketika kinerja para guru tidak berada pada level optimal, ini dapat menjadi hambatan bagi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan di SDN di Kecamatan. Bandar Petalangan. Oleh sebab itu, evaluasi kinerja guru menjadi aspek yang krusial untuk menyusun rencana perkembangan karir mereka secara berkelanjutan. Penilaian yang bersifat objektif dan konstruktif akan mendukung SDN di Kecamatan. Bandar Petalangan dalam memastikan bahwa para guru dengan potensi tinggi dapat terus maju, sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan pendidikan.

Kinerja yang baik dari para guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan di SDN di Kecamatan. Bandar Petalangan. Oleh karena itu, sangat penting bagi SDN untuk memiliki guru-guru yang

menunjukkan dedikasi tinggi dan kinerja yang memuaskan, tidak hanya dalam aspek akademis, tetapi juga dalam pengembangan karakter dan sikap terhadap siswa. Sebuah lembaga pendidikan yang sukses dan efektif adalah yang didukung oleh pengajar yang memiliki komitmen dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka (Yaqin, 2024).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Hesica et al., (2023) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Teori motivasi Herzberg atau yang biasa disebut teori dua faktor menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor higiene dan faktor motivator. Faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja, hanya dapat mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator, seperti prestasi dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**Tabel 1. Data Penguat Motivasi Guru SDN 004, 007, 009
Tahun 2021-2024**

No	Aspek Penguat	Idikator	SDN 004	SDN 007	SDN 009
1	Penghargaan	Guru menerima pengakuan atas prestasi	3,6	3,3	3,8
2	Lingkungan Kerja	Suasana kerja nyaman & mendukung	3,4	3,1	3,6
3	Dukungan kepalasekolah	Kepala sekolah memberikan arahan & pembinaan	3,7	3,5	3,9
4	Ketersediaan pengembangan diri	Pelatihan, waekshop, MGMP	3,2	3,0	3,4
5	Beban kerja	Kesesuaian tugas dengan kemampuan	3,9	3,6	4,1
Rata-rata indikator			3,56	3,30	3,76

Sumber : SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan(2024)

Berdasarkan data penguat motivasi guru pada priode 2021-2024, ketiga sekolah menunjukkan kecenderungan penurunan motivasi kerja guru. Penurunan ini terlihat pada hampir seluruh indikator, terutama pada aspek penghargaan dan kesempatan pengembangan diri. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan motivasinal yang berpotensi berdampak terhadap kinerja guru, sehingga perlu dikaji lebih lanjut factor- faktor yang

mempengaruhinya.

Beberapa penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh (Hayati, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Famika, F. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian Zuraida et al., (2023) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja tidak dapat dijadikan penentu utama dalam kinerja guru.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan, kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan guru terhadap peraturan dan etika profesi. Disiplin mencakup ketepatan waktu, taat terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran. Menurut penelitian Siswadi dan Arif (2021) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja. Begitupun Lengkong et al., (2019) juga menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Muna, 2022) kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.A Data Absensi Guru SDN 004 Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Guru	S	I	A	Jumlah	Persentase
2021	12	24	36	15	75	1.14%
2022	12	23	44	20	87	1.25%
2023	14	25	45	14	84	1.35%
2024	13	22	42	13	77	1.32%

Tabel 2.B Data Absensi Guru SDN 004 Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Guru	S	I	A	Jumlah	Persentase
2021	14	21	34	13	68	1.74%
2022	15	24	42	18	84	1.79%
2023	15	26	47	22	95	2.28%
2024	13	23	40	16	79	1.79%

Tabel 2.C Data Absensi Guru SDN 004 Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Guru	S	I	A	Jumlah	Persentase
2021	14	18	31	11	60	1.44%
2022	13	25	38	17	80	2.20%
2023	16	22	42	21	85	2.18%
2024	14	18	35	19	72	1.85%

Sumber : SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan(2024)

Dari Tabel 2.A, 2.B dan 2.C dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu empat tahun terakhir, tingkat absensi guru di SD Negeri di Kecamatan. Bandar Petalangan mengalami penurunan pada periode 2021 hingga 2024. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa tingkat kehadiran guru tidak mempengaruhi pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada setiap murid di sekolah.

Di SD Negeri di Kecamatan Bandar Petalangan masih adanya guru yang tidak hadir tepat waktu atau yang tidak mematuhi prosedur pembelajaran yang pada akhirnya berdampak pada kualitas belajar pada murid-murid yang seharusnya layak mendapatkan kualitas pembelajaran yang lebih baik.

Menurut Bugis Suraji, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Bugis, 2018). Rendahnya tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1. dan pada tabel 2.A, 2.B, 2.C, mengenai data penguat motivasi dan absensi guru pada SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan, dapat mengindikasikan bahwa kinerja guru masih kurang efektif terutama dalam masalah kedisiplinan dan motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Afandi, 2020) kinerja guru merupakan aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yaitu bagaimana cara guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sedangkan Marlina (2019) kinerja guru adalah prestasi kerja seorang pendidik yang dapat dilakukan melalui aktivitas, perilaku dan produktifitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Menurut Hasica et al., (2023) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Definisi kedisiplinan menurut Sinambela (2019) adalah kepatuhan pada aturan dan perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, kedisiplinan merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Bugis, 2018)

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan. Bandar Petalangan. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengacu pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

1. Waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari selesainya proses penelitian. Dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan Februari 2026.
2. Penelitian dilakukan pada SD Negeri di Kecamatan. Bandar Petalangan. Peneliti memilih lokasi ini karena belum adanya penelitian tentang motivasi, dan kedisiplinan di tempat penelitian tersebut.

Populasi

1. Penelitian dilakukan pada SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan. Peneliti memilih lokasi ini karena belum adanya penelitian tentang motivasi, dan kedisiplinan di tempat penelitian tersebut.
2. Waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari selesainya proses penelitian. Dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan Februari 2026.

Sampel

Dalam penelitian, sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang mampu merepresentasikan karakteristik populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3. Sampel Populasi

NO	SATUAN PENDIDIKAN	JUMLAH GURU
1	SDN 004	13
2	SDN 007	13
3	SDN 009	14
Total Guru		40

Sumber: SD Negeri Kecamatan. Bandar Petalangan (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai minimum, maximum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), dan Kinerja Guru (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	40	12.00	39.00	21.1750	6.08861
Kedisiplinan	40	10.00	24.00	18.6750	4.09119
Kinerja Guru	40	15.00	38.00	23.9250	5.26424
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4. mengenai hasil uji statistik deskriptif, dapat dilihat gambaran umum mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Adapun penjelasan setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum 39, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,1750 dengan standar deviasi 6,08861. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada variabel Motivasi berada dalam kategori merata dan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang terlalu ekstrem antar responden.

2. Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel Kedisiplinan memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum 24, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 18,6750 dengan standar deviasi 4,09119. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menandakan bahwa penyebaran data pada variabel Kedisiplinan berada dalam kategori merata

3. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif, variabel Kinerja Guru memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum 38, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 23,9250 dengan standar deviasi 5,262424. Dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada variabel Kinerja Guru terdistribusi secara baik serta menunjukkan konsistensi dalam jawaban responden.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaannya secara tepat menggambarkan variabel yang ingin diteliti (Ghozali., 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun kriteria penilaian validitas disajikan sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung > nilai r tabel maka instrument dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung < nilai r tabel maka instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
	X1.1	0.786	0,312	0,000	Valid

Motivasi (X1)	X1.2	0,673	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0,522	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0,734	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0,753	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0,766	0,312	0,000	Valid
	X1.7	0,589	0,312	0,000	Valid
	X1.8	0,755	0,312	0,000	Valid
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,659	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,670	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,710	0,312	0,000	Valid
	X2.4	0,625	0,312	0,000	Valid
	X2.5	0,798	0,312	0,000	Valid
	X2.6	0,834	0,312	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,682	0,312	0,000	Valid
	Y.2	0,675	0,312	0,000	Valid
	Y.3	0,615	0,312	0,000	Valid
	Y.4	0,658	0,312	0,000	Valid
	Y.5	0,779	0,312	0,000	Valid
	Y.6	0,671	0,312	0,000	Valid
	Y.7	0,711	0,312	0,000	Valid
	Y.8	0,654	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Sebuah item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 5., seluruh item pada variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), dan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu, semua item memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada keempat variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang ditetapkan secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Untuk membantu proses perhitungan, digunakan perangkat lunak SPSS (Ghozali, 2021).

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka instrument dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrument dinyatakan invariabel.

Tabel 6. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of items</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,847	8	0,60	Reliabel

Kedisiplinan (X2)	0,808	6	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,851	8	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6. di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,847, variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 0,808, dan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,851. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan bersifat reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Artinya, item-item pernyataan pada kuesioner konsisten dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal, peneliti dapat menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, yang tersedia dalam program SPSS. Adapun kriterianya: jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Selain uji statistik, pemeriksaan normalitas juga dapat dilakukan melalui analisis grafik menggunakan normal probability plot, yaitu grafik yang membandingkan distribusi kumulatif data observasi dengan distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{sig} = 0,05$, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas (Ghozali., 2021).

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	4.08633253
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.079
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan dengan nilai Asymp Sig. 0,200. Maka hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual telah berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. 0,200 > 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila variance residual bernilai tetap atau sama, maka model disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance residual berbeda antar pengamatan, maka terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2021). Dalam pengujian ini terdapat ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini dinyatakan baik karena memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Hasil uji dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,450	Tidak terjadi Heterokedasitas
Kedisiplinan (X2)	0,804	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dari Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,450, dan variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 0,804. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini aman dari masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi gejala tersebut, digunakan dua indikator, yaitu nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance mengukur seberapa besar variasi dari suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 Ghazali (2021). Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat ditentukan apakah multikolinearitas terjadi dalam model atau tidak, dengan acuan sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance value yang dihasilkan < 0.10 atau VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance value yang dihasilkan > 0.10 atau VIF < 10,

maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,615	1,626	Tidak terjadi multikolinearitas
Kedisiplinan (X2)	0,510	1,960	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9., diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,615 dan nilai VIF sebesar 1,626. sedangkan variabel Kedisiplinan (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,510 dan VIF sebesar 1,960. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Menurut Paramita (2020), analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini menganalisis beberapa variabel bebas secara simultan untuk melihat sejauh mana kontribusi masing-masing variabel dalam memengaruhi variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, dan kedisiplinan sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen. Model regresi ini membantu menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi tingkat kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.258	3.539		3.747	.001
	Motivasi_X1	.479	.143	.554	3.356	.002
	Kedisiplinan_X2	.584	.233	.454	2.506	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 13,258. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,479, dan variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 0,584. Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,258 + 0,479 X_1 - 0,589 X_2 + 0,584 X_3 e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Motivasi

X₂ = Kedisiplinan

E = error

Hasil analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 13,258. Angka ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi (X₁) dan Kedisiplinan (X₂), dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 13,258.
- Nilai koefisien Motivasi (X₁) sebesar 0,479. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,479, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien Kedisiplinan (X₂) sebesar 0,584. Ini menunjukkan bahwa apabila Kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,584, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Artinya, uji ini bertujuan menilai pengaruh setiap variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11. :

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.258	3.539		3.747	.001
	Motivasi_X1	.479	.143	.554	3.356	.002
	Kedisiplinan_X2	.589	.282	.413	2.093	.043

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai Ttabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 5%. dengan $T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$. Dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $= 40 - 2 - 1 = 37$. Hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 2,026. Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk melihat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,356, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,028. Karena $3,356 > 2,026$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.” Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang mereka rasakan.
- Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk melihat pengaruh Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,506, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,026. Karena $2,506 > 2,026$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa H_2 diterima, namun temuan penelitian menunjukkan bahwa “Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.” Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang mereka rasakan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan significance level sebesar 5% atau 0.05. jika nilai sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka model regresi dikatakan tidak layak digunakan (Ghozali, 2018).

$F_{tabel} df : n-k-1$

: $40-2-1 = 37$

: 3,26

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F
1	Regression	334,978	2	167,489	8,263
	Residual	749,977	37	20,270	
	Total	1084,875	39		
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Guru					

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi, Total_Kedisiplinan

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 12. di atas, nilai F hitung sebesar 18,318 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($8,263 > 3,26$), maka H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, seperti promosi, produk, dan layanan, dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu keputusan pembelian. Nilai R^2 menunjukkan kekuatan hubungan antara kedua variabel, dengan rentang 0 hingga 1. $R^2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh, sedangkan $R^2 = 1$ berarti pengaruhnya sempurna (Sugiyono, 2018). Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi :

Tabel 13. Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.347	4.25319
. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 13., hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,347. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi (X_1), dan Kedisiplinan (X_2), dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 34,7%. Dengan kata lain, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34,7% terhadap variasi perubahan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka ditarik kesimpulan yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Kecamatan. Bandar Petalangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi guru, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Kecamatan Bandar Petalangan. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan

sekolah, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan profesional.

3. Motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Kecamatan Bandar Petalangan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari peran motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama, karena kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong guru untuk bekerja secara optimal.
4. Variabel motivasi dan kedisiplinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja guru, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi profesional, serta sarana dan prasarana pendidikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah.
Diharapkan kepala sekolah dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Selain itu, kepala sekolah juga perlu menegakkan disiplin secara konsisten dan adil agar tercipta budaya kerja yang profesional di lingkungan sekolah.
2. Bagi guru.
Guru diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan secara mandiri, baik melalui pengembangan diri, peningkatan kompetensi, maupun kepatuhan terhadap aturan sekolah. Dengan motivasi dan disiplin yang tinggi, guru dapat meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan.
3. Bagi dinas pendidikan.
Dinas Pendidikan diharapkan dapat merancang kebijakan dan program pembinaan yang berfokus pada peningkatan motivasi dan kedisiplinan guru, seperti pelatihan, workshop, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dan terukur guna meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.
4. Bagi peneliti selanjutnya.
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau kompetensi profesional. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, serta perluasan objek penelitian dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang (Vol. 11, Issue 21).
- Ananda Yusuff, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit NEM.
- 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>
- Afandi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 235–246.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. <https://doi.org/10.46306/Vls.V2i2>
- Bahri, S. (2018). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- Bugis, S. (2018). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA LEMBAGA DAKWAH KAMPUS (LDK) DI YOGYAKARTA. Dipetik Januari 8, 2020, dari eprints.mercubuana-yogya: <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/3789>
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Famika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Fitria, H. (2020). The Effect of Work Discipline and Teacher ' s Motivation on Teacher ' s Performance. 1(2), 140–145.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Semarang) Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71–80.
- Hayati. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. 5(2).
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Kojo, F. O. L. C., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 236–247.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu*

- Multidisplin, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Moulina, D. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. 2(3), 181–184.
- Muna. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). 5(2), 1119–1130.
- Munawir, Idris, M., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 001 Polewali Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Sparkling Journal of Management, 1(1), 119–131. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm>
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Kimap, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ningrat. (2020). KONTRIBUSI ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA GURU SD GUGUS VII KECAMATAN MENGWI. 11(1), 54–64.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(1), 145–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions. 67, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saiful Bahri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. CV. Jakad Publishing.
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.119>
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>
- Surya, I., Kusnady, D., & Naipospos, N. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 1095–1105. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.700>
- Untoro, M. M., & Sadli, A. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. Ekonomi Dan Bisnis, 76–88.
- Widdy H. F. Rorimpandey. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR - Google Books. In Ahlimedia Press (p. 4).