

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Mater Dei Pamulang Tangerang Selatan

Susanto¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusuma Devi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
onesanto@gmail.com

Submitted: 02nd July 2026 | **Edited:** 25th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Susanto, S., Madiistriyatno, H., & Devi, N. K. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Mater Dei Pamulang Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1553-1562.

ABSTRACT

Teacher performance plays a crucial role in determining the quality of the teaching and learning process and achieving educational goals. Therefore, understanding the factors that influence teacher performance is essential for improving school effectiveness. This study aims to examine the effects of motivation and work discipline on teacher performance, both partially and simultaneously, at Mater Dei Pamulang Junior High School, South Tangerang. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique, in which all 40 teachers were selected as respondents. Primary data were collected through a structured questionnaire and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 20. The analytical techniques included instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The findings indicate that both motivation and work discipline have a significant positive effect on teacher performance, both individually and simultaneously. Teachers with higher levels of motivation and stronger work discipline tend to demonstrate greater responsibility, commitment, professionalism, and work quality. The study implies that school management should implement strategies to enhance teacher motivation through recognition and professional development while fostering a strong culture of work discipline to improve teacher performance and support continuous educational quality improvement.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Teacher Performance, Human Resource Management, Junior High School

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam penyelenggaraan pendidikan karena keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja guru menjadi indikator penting dalam pencapaian mutu pendidikan karena berkaitan langsung dengan efektivitas pembelajaran, pencapaian kompetensi peserta didik, serta keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu menjadi

perhatian utama manajemen sekolah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Madiistriyatno, 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor internal yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru karena keduanya memengaruhi komitmen, tanggung jawab, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Soviana et al., 2023; Wulandari & Rahayu, 2024).

Secara teoritis, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kesediaan seseorang untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik akan membentuk budaya kerja yang profesional sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Berbagai penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru baik secara parsial maupun simultan (Sulaxono et al., 2020; Marlina et al., 2020; Fahmi et al., 2022).

Fenomena empiris di SMP Mater Dei Pamulang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih memerlukan perhatian. Berdasarkan data internal sekolah selama periode 2022–2025, terjadi kecenderungan penurunan pada indikator kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketepatan waktu bekerja. Selain itu, masih ditemukan guru yang datang terlambat, meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir, serta belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja belum optimal dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas serta kualitas pembelajaran. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani melalui kebijakan manajemen yang tepat, maka dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kinerja guru dan mutu layanan pendidikan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, namun sebagian besar dilakukan pada sekolah negeri, sekolah kejuruan, maupun yayasan pendidikan di wilayah lain. Hasil penelitian Wulandari dan Rahayu (2024), Habibie et al. (2024), serta Wibowo (2024)

menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, penelitian pada guru SMP swasta berbasis yayasan di wilayah Pamulang masih relatif terbatas. Karakteristik sekolah swasta yang memiliki sistem pengelolaan, budaya organisasi, serta kebijakan sumber daya manusia yang berbeda memungkinkan adanya variasi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) pada objek penelitian yang berfokus pada guru SMP Mater Dei Pamulang sebagai sekolah swasta berbasis yayasan, dengan menggunakan data empiris terbaru mengenai kondisi disiplin kerja guru. Selain menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial, penelitian ini juga menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sekaligus menjadi dasar penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja guna mewujudkan kinerja guru yang lebih optimal.

LANDASAN TEORI

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta tanggung jawab profesional sebagai pendidik. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan indikator keberhasilan individu

dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan kompetensi, motivasi, komitmen, dan profesionalisme secara optimal. Senada dengan Armstrong (2022), kinerja dipandang sebagai hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan bekerja yang saling berinteraksi sehingga menjadi dasar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru tercermin melalui antusiasme mengajar, kemauan mengembangkan kompetensi, kreativitas dalam pembelajaran, serta komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab individu terhadap pelaksanaan tugas yang tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya karena disiplin akan membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan produktif.

Secara teoritis, motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kompetensi, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa

motivasi merupakan determinan utama perilaku kerja yang akan memengaruhi tingkat kinerja individu. Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) juga menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk mengoptimalkan potensi, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan tersebut didukung oleh Armstrong (2022) yang menyatakan bahwa organisasi yang mampu membangun motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan akan memperoleh peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugas yang dihasilkannya. Guru yang disiplin akan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menaati peraturan sekolah, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab profesional dalam proses pembelajaran. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi prestasi kerja pegawai. Harries Madiistriyatno dan Tunnufus (2024) menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja individu karena motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku, sedangkan disiplin menjadi pengendali perilaku agar tetap sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan sehingga tujuan sekolah dapat dicapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Mater Dei Pamulang. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama empat bulan, yaitu dari Maret 2026 hingga Juni 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru di SMP Mater Dei Pamulang yang berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20. Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan

reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = -11,784 + 0,597X_1 + 0,592X_2$, yang menunjukkan bahwa konstanta bernilai negatif berarti apabila motivasi dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja guru berada pada kondisi negatif. Koefisien motivasi sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru, dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula, koefisien disiplin kerja sebesar 0,592 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja juga akan meningkatkan kinerja guru. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi keduanya berada di bawah batas signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang.

Analisis Hipotesis Parsial

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,461 yang lebih besar dibandingkan ttabel 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,597 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan tanggung jawab, serta memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas pembelajaran.

Hasil ini sejalan dengan teori Kinlaw dalam Budi Santoso (2018) yang menekankan bahwa motivasi kerja terbentuk dari kesesuaian pekerjaan dengan individu, imbalan yang diterima, serta harapan terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Ketika ketiga aspek tersebut terpenuhi, maka individu akan terdorong untuk meningkatkan

kinerjanya secara konsisten. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Gabriella dan Tannady (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks SMP Mater Dei Pamulang, masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, sehingga kepala sekolah perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi melalui kesesuaian penugasan, pemberian penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja guru semakin optimal.

Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 5,988 yang lebih besar dibandingkan ttabel 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,592 menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Selain itu, nilai standardized coefficient (beta) disiplin kerja sebesar 0,535 yang lebih besar dibandingkan motivasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan terhadap kinerja guru dalam konteks penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja merupakan faktor penting yang menentukan optimalnya kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena mampu membentuk perilaku kerja yang tertib dan produktif. Sutrisno (2020) juga menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesiediaan individu dalam menaati aturan organisasi yang berdampak langsung terhadap efektivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mariani (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks SMP Mater Dei Pamulang, meskipun secara umum disiplin kerja berada pada kategori baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan terutama terkait tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperkuat budaya disiplin melalui penetapan SOP yang jelas, supervisi yang konsisten, serta penerapan sistem penghargaan untuk mendorong internalisasi nilai disiplin di lingkungan sekolah.

Analisis Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 62,647 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,84 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Mater Dei Pamulang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja guru secara signifikan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi antara dorongan internal berupa motivasi dan pengendalian perilaku kerja melalui disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial, termasuk motivasi dan disiplin kerja yang saling berhubungan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Sutrisno (2020) juga menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi. Selain itu, temuan ini mendukung hasil penelitian Jamilah (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dalam konteks SMP Mater Dei Pamulang, hasil ini mengandung implikasi bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, yaitu dengan memperkuat motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karir, serta membangun budaya disiplin yang konsisten agar kinerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil uji Model Summary pada SPSS versi 20, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,772 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan variasi kinerja guru (Y) secara simultan sebesar 77,2%. Hal ini berarti sebagian besar perubahan kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor individu guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki kontribusi kuat dalam menentukan tinggi

rendahnya kinerja guru, meskipun masih terdapat variabel lain yang turut berperan dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Mater Dei Pamulang tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini memberikan makna bahwa peningkatan kualitas guru sebagai tenaga pendidik tidak hanya bergantung pada kemampuan profesional, tetapi juga pada dorongan psikologis dan keteraturan perilaku kerja yang dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, kualitas kinerja guru merupakan hasil dari kombinasi antara kemauan untuk bekerja secara optimal dan kesediaan untuk mematuhi aturan kerja yang berlaku di sekolah.

Secara lebih mendalam, penelitian ini mengimplikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja bukan hanya faktor individual, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen sekolah dalam mengelola sumber daya manusia. Ketika motivasi guru terbangun dengan baik melalui penghargaan, dukungan, dan pengembangan karier, serta didukung oleh disiplin kerja yang kuat, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, terarah, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sekolah yang efektif harus mampu menyeimbangkan aspek dorongan internal dan pengendalian perilaku kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terintegrasi melalui strategi manajemen yang berkelanjutan. Upaya peningkatan motivasi saja tidak cukup tanpa diiringi penguatan disiplin kerja, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, sekolah perlu membangun sistem pembinaan yang konsisten, menciptakan budaya kerja yang positif, serta memastikan adanya mekanisme penghargaan dan pengawasan yang seimbang. Dengan demikian, kinerja guru dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan untuk mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik di SMP Mater Dei Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

- Budi Santoso, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori motivasi kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., & Effiyaldi. (2022). *Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy*. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 163–174.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 45–58.
- Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Al Halimy Sesela Lombok Barat. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(2), 86–98.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamilah. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Madya Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 45–56.
- Madiistriyatno, H. (2024) Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Penerbit Pena Persada.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, S. H. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Bimba Aiueo Gunung Putri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 8(2), 55–63.
- Marlina, D., Suriansyah, A., & Metroyadi. (2020). *The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance Through Teacher Discipline*. *Journal of K6 Education and Management*, 2(4), 295–304.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Soviana, H. D., Zainal, V. R., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 3187–3198.
- Sulaxono, L. R., Sulaiman, & Suriansyah, A. (2020). *Relationship of Transformational Leadership and Work Motivation Through Discipline and Teacher Performance*. *Journal of K6 Education and Management*, 3(1), 65–75.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, I. P. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *SWOT: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(3).
- Wulandari, S., & Rahayu, M. (2024). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Teacher Performance at Al-Ihsaniyah Foundation Kramat Jati East Jakarta*. *International Journal of Economics Development Research*, 5(2).