

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA XYZ MINAS

Marpindo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : marpinmelfil26@gmail.com

diterima: 16/2025; direvisi: 12/3/2025; diterbitkan: 30/4/2025

Abstract: The performance of teachers (Y) at SMA Negeri 1 Minas is examined in this study in relation to work motivation (X1), work environment (X2), and work discipline (X3). All 38 teachers served as both the population and the sample in this quantitative study. A systematic questionnaire was used to collect the data, and multiple linear regression techniques were used for the analysis. The results show that teacher performance (Y) is significantly impacted by work motivation (X1), which explains 46.2% of the variance ($p = 0.007 < 0.05$). At 52.7% ($p = 0.001 < 0.05$), the work environment (X2) also has a substantial impact on performance. Work discipline (X3), on the other hand, only contributes 5.2% ($p = 0.773 > 0.05$), indicating no significant influence. While other factors not included in the model influence the remaining 21.1% of the difference in teacher performance, the three variables collectively account for 78.9% of the variation. While work discipline was not a decisive factor, the study emphasizes the value of providing a supportive work environment and encouraging instructor motivation to improve performance.

Keywords: Work motivation, Work environment, Work discipline, Teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran krusial dalam pembangunan sebuah bangsa. Tingkat kemajuan sektor pendidikan tercermin dari kualitas tenaga pendidik, khususnya guru, yang berfungsi sebagai elemen sentral dalam proses pembelajaran. Di SMA Negeri 1 Minas, guru tidak hanya berkewajiban menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga bertanggung jawab membentuk karakter serta meningkatkan kompetensi peserta didik.

Banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan luar, memengaruhi pekerjaan guru. Salah satu faktor penting adalah kedisiplinan, yang mencerminkan sejauh mana guru melaksanakan tugas secara teratur dan sesuai dengan aturan. Lingkungan kerja yang nyaman juga memiliki peran besar dalam mendukung produktivitas guru. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong guru untuk bekerja dengan lebih semangat dan optimal.

Berdasarkan informasi dari pihak sekolah, terdapat dinamika dalam kinerja dan kehadiran guru pada tahun 2020–2021. Perubahan ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh situasi pandemi COVID-19 yang memengaruhi seluruh sektor, termasuk pendidikan. Kendala lain seperti lingkungan kerja yang belum mendukung dan menurunnya motivasi sebagian guru juga menjadi perhatian utama.

Berbagai penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, terdapat pula hasil penelitian lain yang menunjukkan temuan berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara lebih spesifik hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Minas

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik dalam bentuk pekerjaan maupun perilaku kerja selama kurun waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Silitonga (2017:183) menambahkan bahwa dalam dunia kerja, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, diperlukan koordinasi yang baik antar pimpinan dari berbagai divisi untuk dapat mengelola dan mengevaluasi performa pegawai secara efektif.

Suswanto dkk. (2014:196) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas, dan dapat juga dipandang sebagai pencapaian yang diperoleh individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut Ryan dan Deci (2017:19), motivasi dalam bekerja merupakan suatu proses yang mendorong individu untuk bertindak dan terus mempertahankan perilaku demi mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan pekerjaan. Proses ini sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seseorang.

Dalam pandangan Robbins yang dikutip oleh Donni (2014), motivasi menggambarkan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, ke arah mana usaha itu diarahkan, dan seberapa lama usaha itu dipertahankan. Motivasi mencakup dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat bekerja.

Rukmana (2018) menjelaskan bahwa kata "motivasi" berasal dari istilah "motive" yang berarti dorongan atau alasan seseorang bertindak. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi pendidikan, motivasi kerja dapat dilihat sebagai rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan sekolah kepada para guru untuk

mendorong semangat kerja mereka guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Rachmawati dkk. (2014:3) menyebutkan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, serta peraturan-peraturan yang berlaku baik secara individu maupun kelompok di tempat kerja.

Dalam karyanya (2020:45), Sedarmayanti juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas para pekerja.

Tyssen (2021:102) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang ideal merupakan perpaduan antara kondisi fisik yang nyaman dan hubungan sosial yang sehat antar rekan kerja. Lingkungan seperti ini mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh dalam organisasi.

Disiplin kerja

Prasetyo dan Marlina (2019:1) menyatakan bahwa disiplin kerja tercermin dari perilaku pegawai yang tunduk pada peraturan yang berlaku, serta bersedia beradaptasi dengan sistem kerja yang telah ditentukan dalam organisasi.

Menurut Tanjung dan Zulhardi (2018:204), disiplin kerja merupakan alat untuk memacu semangat kerja karyawan agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Penerapan disiplin secara konsisten dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sunarsi (2018:4) menyebut bahwa disiplin kerja adalah aktivitas yang meliputi pengaturan, pengelolaan, dan penerapan aturan dalam menjalankan pekerjaan, dengan tujuan memastikan setiap karyawan patuh terhadap standar organisasi dan mengurangi tingkat pelanggaran.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Di SMA Negeri 1 Minas, yang terletak di Jl. Suman HS, Minas Jaya, Kecamatan Minas, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru."

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan semua guru yang aktif mengajar di SMA Negeri 1 Minas, yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling non-probability, terutama sampling jenuh, digunakan dalam penelitian ini. Tidak ada pemilihan acak dalam metode ini karena seluruh populasi dipilih sebagai sampel. Sensus, yang melibatkan setiap anggota populasi, adalah istilah tambahan untuk metode ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang terdiri dari angka yang dapat diukur secara statistik.

Data ini berasal dari sumber berikut:

Data primer: data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

Data sekunder adalah dokumen atau sumber pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian, seperti literatur, jurnal, dan laporan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

1. Motivasi Kerja

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations			
		MK1	MK2	MK3	MK
MK 1	Pearson Correlation	1	.695**	.609**	.883**
	Sig. (2-tailed).		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
MK 2	Pearson Correlation	.695**	1	.562**	.872**
	Sig. (2-tailed).	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
MK 3	Pearson Correlation	.609**	.562**	1	.840**
	Sig. (2-tailed).	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38
MK	Pearson Correlation	.883**	.872**	.840**	1
	Sig. (2-tailed).	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa semua item dalam variabel motivasi kerja (MK1, MK2, MK3) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap total skor variabel, dengan koefisien Pearson berkisar antara 0,562 hingga 0,883 dan signifikansi < 0,01. Ini menunjukkan bahwa seluruh item valid untuk digunakan dalam mengukur motivasi kerja.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations				
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK
LK1	Pearson Correlation	1	.561**	.576**	.138	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.409	.000
	N	38	38	38	38	38
LK2	Pearson Correlation	.561*	1	.350	.260	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.115	.000
	N	38	38	38	38	38
LK3	Pearson Correlation	.576*	.350	1	.552**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
LK4	Pearson Correlation	.138	.260	.552**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.409	.115	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
LK	Pearson Correlation	.759*	.721**	.844**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Item-item pada variabel lingkungan kerja (LK1–LK4) juga menunjukkan korelasi signifikan terhadap total skor variabel, dengan nilai Pearson antara 0,561 hingga 0,844. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,01, maka seluruh butir pertanyaan pada variabel ini dapat dinyatakan valid.

3. Disiplin kerja

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations				
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK
DK1	Pearson Correlation	1	.581**	.574**	.602**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
DK2	Pearson Correlation	.581*	1	.545**	.557**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
DK3	Pearson Correlation	.574*	.545**	1	.605**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
DK4	Pearson Correlation	.602*	.557**	.605**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
DK	Pearson Correlation	.833*	.812**	.825**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Item-item pada variabel lingkungan kerja (LK1–LK4) juga menunjukkan korelasi signifikan terhadap total skor variabel, dengan nilai Pearson antara 0,561 hingga 0,844. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,01, maka seluruh butir pertanyaan pada variabel ini dapat dinyatakan valid.

4. Kinerja Guru

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

		Correlations			
		KG1	KG2	KG3	KG
KG1	Pearson Correlation	1	.649**	.565**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
KG2	Pearson Correlation	.649**	1	.675**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
KG3	Pearson Correlation	.565**	.675**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38
KG	Pearson Correlation	.851**	.893**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Variabel kinerja guru yang terdiri dari tiga indikator (KG1–KG3) juga menunjukkan validitas tinggi dengan koefisien korelasi antara 0,565 hingga 0,893, dengan signifikansi pada tingkat 0,01.

Uji Reliabilitas

1. Motivasi Kerja

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
830	.832	3

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

2. Lingkungan Kerja

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.735	.732	4

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

3. Disiplin Kerja

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.845	4

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

4. Kinerja Guru

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.836	3

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Motivasi untuk Kerja adalah 0,830, lingkungan kerja adalah 0,735, disiplin kerja adalah 0,845, dan kinerja guru adalah 0,836.

Nilai alfa keempat variabel lebih dari 0,7, menunjukkan bahwa alat penelitian ini sangat reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis mendalam.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 9 hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30170590
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.062
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
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 : Olahan Data Tahun 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual memiliki distribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi.

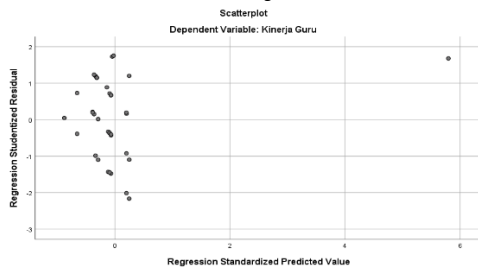
Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai VIF motivasi kerja (X1), ,243 (masih di bawah batas kritis 10), nilai Tolerance = 0,236, VIF = 4, sehingga tidak ada indikasi multikolinieritas serius. VIF Lingkungan Kerja (X2), VIF = 3,387 nilai Tolerance = 0,295, tidak menunjukkan multikolinieritas serius.

Disiplin Kerja (X3), VIF = 3,387 nilai Tolerance = 0,295, , tidak menunjukkan multikolinieritas serius. (X1,X2,X3), VIF = 5,192 nilai Tolerance = 0,193, , mendekati batas kritis namun masih dapat diterima

Uji Heterokedasitas

Tabel 10 Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi karena penyebaran data tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	B	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant),	.116	.166			.699	.489		
Motivasi Kerja	.470	.165	.462	2.844	.007	.236	4.243	
Lingkungan Kerja	.686	.189	.527	3.634	.001	.295	3.387	
Disiplin Kerja	.054	.187	.052	.290	.773	.193	5.192	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

$$Y = 0,116 + 0,470X1 + 0,686X2 + 0,054X3$$

Koefisien X1 (Motivasi Kerja) = 0,470 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,470 poin.

Koefisien X2 (Lingkungan Kerja) = 0,686 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,686 poin.

Koefisien X3 (Disiplin Kerja) = 0,054 menunjukkan bahwa pengaruh positifnya sangat kecil, bahkan mungkin tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t),

- Motivasi Kerja (X1) → t = 2.844, sig = 0.007
- Lingkungan Kerja (X2) → t = 3.634, sig = 0.001
- Disiplin Kerja (X3) → t = 0.290, sig = 0.773

Artinya, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja tidak

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.576	3	4.192	42.320	.000 ^b
	Residual	3.368	34	.099		
	Total	15.944	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Nilai F = 42.320 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.770	.31474	2.187

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Nilai $R^2 = 0,789$ atau 78,9%, artinya kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja guru adalah 78,9%. . Faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini memengaruhi 21,1 % sisa.

PEMBAHASAN

Analisis memperlihatkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin besar pula sumbangan mereka terhadap pelaksanaan tugas di sekolah. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017:206), yang menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, terarah, dan berkelanjutan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Abdul Karim dkk. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak langsung terhadap kualitas kerja guru.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi, dan didukung hubungan sosial yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan kenyamanan guru dalam bekerja. Hasil ini selaras dengan pernyataan Sedarmayanti (2020:45) bahwa lingkungan yang kondusif dapat mendukung produktivitas kerja. Penelitian Isnaini dkk. (2020) juga mendukung hasil ini, dengan kesimpulan bahwa kualitas lingkungan kerja berkaitan erat dengan output pekerjaan guru.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, disiplin kerja dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun secara teoritis disiplin dianggap penting untuk menjaga ketertiban dan tanggung jawab kerja, namun dalam konteks SMA Negeri 1 Minas, disiplin kerja tidak menjadi penentu utama terhadap pencapaian kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Sedy

Alvian dan Dian Ayu Liana Dewi (2023) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap performa kerja guru.

Secara simultan, Ketiga variabel bebas—disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja—berkontribusi sebesar 78,9% terhadap variasi dalam kinerja guru. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 21,1%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Minas, dengan kontribusi sebesar 46,2%.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan sumbangan sebesar 52,7%.
3. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hanya memberikan kontribusi 5,2%.
4. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja guru sebesar 78,9%, sementara 21,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SARAN

1. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti penyediaan sarana prasarana, ruang kerja yang nyaman, dan hubungan interpersonal yang baik antar staf pengajar.
2. Meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, pihak sekolah tetap perlu menjaga penerapan disiplin dengan pendekatan yang lebih bersifat pembinaan, bukan semata-mata hukuman.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih

luas terhadap kinerja guru, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memasukkan faktor tambahan seperti kepemimpinan, beban kerja, dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, AB, & Demerouti, E. (2017). "Teori Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya: Mempertimbangkan dan Melihat ke Depan." *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*
- Caksana. N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. Volume 4. No 2. Hal 82–92.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, FP (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–5
- Karim Abdul. Zulkifli. & Hakim Lukmanul. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja. Pelatihan. Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pns Smp Negeri Di Kecamatan Sekupang Kota Batam. Volume 03 No. 03 Hal: 1007-1017. Juli. e-ISSN: 2798-5210
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mursito. B., Utami. M. A., & Istiatin. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Volume 14. No 3. Hal 2022–2632. E-ISSN 2715-6966
- Nurmansyah . SR. 2017. *Manajemen modern konsep. keterampilan dan praktek*. Pekanbaru. Unilak Press
- Nurmansyah . SR. 2018. *Pengantar Bisnis Modern konsep Keterampilan dan Praktik*. Pekanbaru : unilak Press
- Nurmansyah. SR. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. konsep Teori & Penelitian*. Pekanbaru : Pekanbaru : Unilak Press
- Nurmansyah. SR. 2019. *Perilaku Organisasi; Mengelola Orang dan Organisasi(Konsep-Teori-Aplikasi & Penelitian)*. Pekanbaru; Unilak Press.
- Rabukit Damanik. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*. Vol.5. No.2. Desember. Hal .1–8. e-ISSN 2621 - 2676
- Roviana. S., Haryati. T., & Yuliejantiningasih. Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Volume 12. No 1. Hal 47–60.
- Ryan. R. M., & Deci. E. L. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Ryan. R. M., & Deci. E. L. 2020. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer
- Schunk. D. H., & Zimmerman. B. J. 2017. *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance*.
- Sedarmayanti . (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sendy Alvian. & Dian Ayu Liana Dewi. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja*.

Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan.

Journal of Social and Economics

Research. Volume 5. Issue 2. Desember.

Hal : 819–828. E-ISSN: 2715-6966

Sutrisno. Edy. 2020. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta:
Kencana

Tyssen, A. (2021). Manajemen sumber
daya manusia . McGraw-Hill
Education.