

## DETERMINAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN 1 KOTO XI TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

**Vallery Rahmi Vilyan**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: [vallervilvan@gmail.com](mailto:vallervilvan@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to see the extent to which the determinants of work discipline mediate the influence of competency and work motivation on teacher performance at SMAN 1 Koto XI Tarusan. The observed phenomenon shows that the performance of teachers in these schools has not reached the predetermined targets, resulting in teacher performance still not being optimal. Using a quantitative approach, this research data was collected from 54 civil servant teachers at SMAN 1 Koto XI Tarusan, Pesisir Selatan district. The sampling technique uses saturated samples. The method for collecting data is through surveys and distributing it to teachers as respondents. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS) which is used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 3.0. Based on the results of this research, it was found that it can be concluded that competency has a negative and insignificant effect on work discipline. Work motivation has a positive and significant effect on work discipline. Competence has a positive and significant influence on teacher performance. Work motivation has a positive and insignificant influence on teacher performance. Work discipline has a positive and significant effect on teacher performance. Competence has a negative and insignificant effect on teacher performance through work discipline. Work motivation has a positive and significant influence on teacher performance through work discipline.*

**Keywords:** *competence, work motivation, teacher performance and work discipline.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Determinan Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 koto XI Tarusan. Fenomena yang diamati menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan sehingga mengakibatkan kinerja guru masih belum optimal. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 54 guru PNS SMAN 1 Koto XI Tarusan kabupaten Pesisir Selatan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kepada guru sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

**Katakunci:** *kompetensi, motivasi kerja, kinerja guru dan disiplin kerja.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pelatihan fisik, mental, dan moral bagi individu agar menjadi manusia yang berbudaya. Melalui pendidikan, setiap individu diharapkan dapat menjalankan tugasnya sebagai manusia yang diciptakan Tuhan sebagai makhluk yang sempurna dan terpilih sebagai pemimpin di bumi serta menjadi warga negara yang berarti dan berguna bagi semua negara. Selain itu, pendidikan juga merupakan salah satu metode yang elegan untuk memutus mata rantai kemiskinan (Rahman et al. , 2022)..

Kinerja (performance) adalah representasi mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menggambarkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja guru merujuk pada perilaku nyata dan prestasi kerja yang ditunjukkan untuk menjalankan proses pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah (Swandewi, N. P. P. dan Sulindawati, N. L. G. E, 2024).

Penilaian sasaran kerja terhadap kinerja guru dapat dimanfaatkan oleh Lembaga Pendidikan sebagai alat untuk memperoleh informasi dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan, Kabupaten Pesisir Selatan. Penilaian pencapaian sasaran kerja guru tersebut dijadikan kepala sekolah sebagai komponen evaluasi kerja guna meningkatkan kinerja gurunya.

Berdasarkan survei data kinerja guru SMAN 1 Koto XI Tarusan, Kabupaten Pesisir Selatan, dalam enam bulan terakhir, belum mencapai target yang diharapkan pada tahun 2023 dengan total jumlah kinerja guru sebanyak 54 orang. Nilai sasaran kinerja guru (rata-rata) yang dicapai adalah 88,67%. Pada bulan Mei, nilai sasaran kerja guru mengalami peningkatan mencapai 91,67% dan untuk bulan Juni mengalami penurunan sebanyak 88,33%, sedangkan pada bulan Juli mengalami penurunan kembali sebesar 88,00%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja dalam dua bulan terakhir.

Kompetensi seorang guru adalah kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian integral dari masyarakat serta mengembangkan tanggung jawabnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Lebih jauh, kompetensi ini mencakup kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan hidup di lingkungan sekitar saat menjalankan tugas mengajar (Noormawati, 2019) dalam (Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee et al. , 2024).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dipergunakan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas berlandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta diperbantukan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Isrofani dan Chaerudin, 2021) dalam (Jumadi et al., 2023).

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Febrianti, 2023) adalah rangkaian faktor motivasi yang memicu semangat kerja seseorang dan mendorong mereka untuk mau berkolaborasi, bekerja dengan baik, serta berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai pencapaian. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno et al. , 2022).

Menurut (Andika, 2019) dalam (Hasica et al., 2023) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut caracara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

(Hasibuan, 2019) dalam (Imbron et al. , 2021) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan memiliki kesadaran

akan tugas serta tanggung jawab yang harus dilaksanakannya. Teori disiplin ini sejalan dengan teori dari (Sinambela dan Hasibuan, 2020) dalam (Hendrayani, 2023) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan masalah yang diteliti serta dirumuskan, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), deskriptif bertujuan untuk mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti, yaitu tentang determinan disiplin kerja yang memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 XI Koto Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 54 orang dan menggunakan metode teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden berupa kuisisioner dengan skala likert. Variabel penelitian terdiri dari kinerja guru sebagai variabel dependen, lingkungan sekolah sebagai variabel intervening, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah sebagai variabel independen.

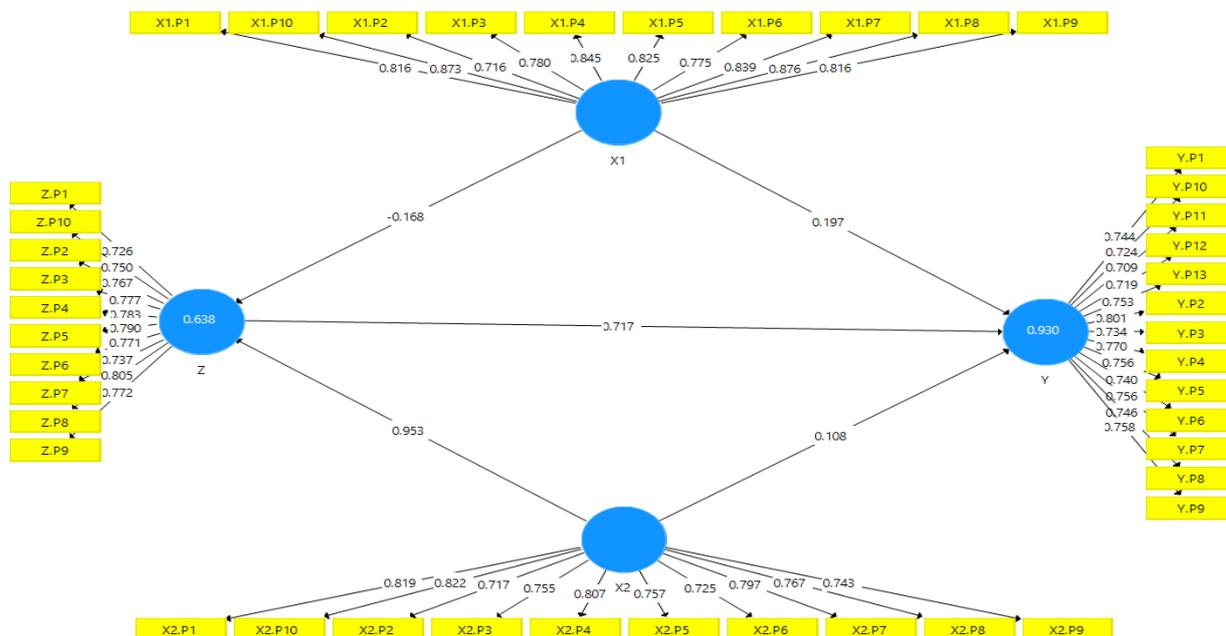
Analisis data yang akan digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Squares (SEM PLS) Smart PLS, khususnya Smart PLS 3.0. Hal ini dipilih karena model penelitian Path Analysis lebih sederhana jika dianalisis dengan Smart PLS, tetapi hasilnya tetap akurat. Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang sangat efektif dan sering disebut sebagai soft modeling, karena menghilangkan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Square) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya masalah multikolinialitas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah serta data yang lemah (sampel kecil dan masalah normalitas data). Metode ini juga dapat digunakan untuk menjelaskan adanya hubungan antar variabel laten, serta untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang dapat dijelaskan, sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator, serta menghindari masalah faktor indeterminacy. PLS menggunakan algoritma iterasi, sehingga masalah identifikasi model tidak menjadi hambatan untuk model rekursif. Uji data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis berupa path analysis, dan uji R Square.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen *validity* di atas 0,7, namun menurut (Saputro, 2024) dalam dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penilaian sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Outer Loading**



Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

**Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0.668
Motivasi Kerja	0.596
Kinerja Guru	0.558
Disiplin Kerja	0.590

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Tabel 2 Nilai Reabilitas**

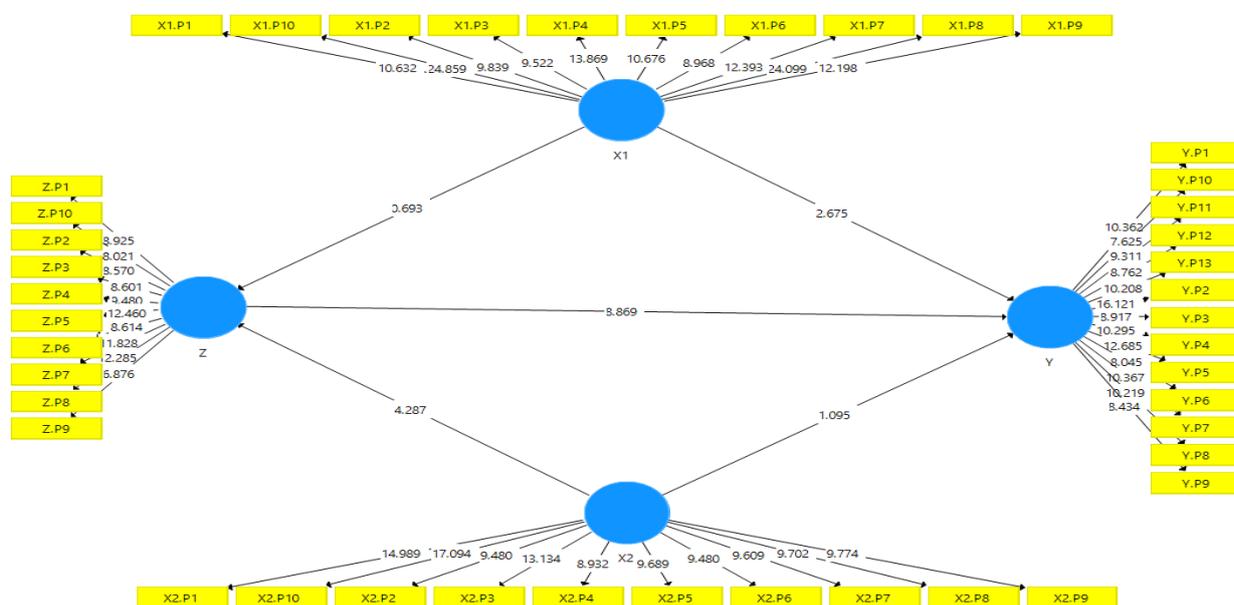
Konstruk (Variabel)	Composite reliability	Cronbachs alpha	Keterangan
Kompetensi	0.953	0.944	Reliabel
Motivasi Kerja	0.936	0.924	Reliabel
Kinerja Guru	0.943	0.934	Reliabel
Disiplin Kerja	0.935	0.923	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

**Gambar 4. 2**  
**Structural Inner Model**



Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square*

**Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square
Kinerja Guru	0.930
Disiplin Kerja	0.638

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja guru sebesar 0,930 atau sebesar 93,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja guru dari konstruk kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sisanya sebesar 7,0% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk disiplin kerja sebesar 0,638 atau sebesar 63,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi disiplin kerja. Sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square*

maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

**Tabel 4 Result For Inner Weights**

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Kompetensi -> Disiplin Kerja	-0,168	0,235	0,717	0,237	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,953	0,216	4,409	0,000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Kinerja Guru	0,197	0,083	2,375	0,009	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,108	0,107	1,016	0,155	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,717	0,083	8,603	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model/ Diolah Smart PLS 2025

Selanjutnya untuk melihat hubungan atau kuualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6,7, berikut ditampilkan *Path analisis* untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami determinan disiplin kerja memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru di SMAN 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai berikut :

**Tabel 5. Result For Path Analysis**

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Kompetensi -> Disiplin Kerja-> Kinerja Guru	-0,121	0,170	0,711	0,239	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,683	0,169	4,039	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model/ SmartPLS 2025

## HASIL HIPOTESIS

### Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Dimana tingkat signifikan 0,237 besar dari alpha 5% yaitu  $0,237 > 0,05$ , oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasri et al ,2020) dalam (Alam et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanto, 2022) dan (Umami et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

### **Kompetensi terhadap kinerja Guru**

Dimana Tingkat signifikan 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,009 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2024) dan (Mukhtar & MD, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dimana tingkat signifikan 0,155 besar dari alpha 5% yaitu  $0,155 > 0,05$ , Oleh karena itu H0 diterima H4 ditolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resmiyantie & Noor, 2020) dalam (Ponco et al., 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dimana tingkat signifikan 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoirunnisa, 2023) dan (Siswadi & Martias, 2022) bahwa terdapat positif yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,239 besar dari alpha 5% yaitu  $0,239 > 0,05$ , oleh karena itu H0 di terima dan H6 ditolak. Berarti secara persial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) dan (Ramedes Taga Doko, Simon Sia Niha, 2022) bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja**

Dimana tingkat signifikan 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu H0 di tolak dan H7 diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayer, 2020) dan (Yuningsih et al., 2024) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polyte. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.17>
- Ayer, et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

- Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Febriyanto. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1196–1205.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Jumadi, Santoso, R. A., & Sukaris. (2023). Analysis of the Effect of Competence on Customer Complaint Handling Performance with Organizational Commitment as a Moderation Variable : A Study on PT Pos Indonesia ( Persero ). *Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 358–373.  
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/1175>
- Khoirunnisa. (2023). *Jumped, Jurnal Pendidikan, Jurnal Manajemen*. 11(2), 105–109.
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- 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>
- Ramedes Taga Doko, Simon Sia Niha, H. A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik melalui Disiplin Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan) Ramedes. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 35–48.
- Saputra, B. dan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Saputro. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan reward terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja pada dinas kesehatan kabupaten solok*. 1(01), 19–43.
- Siswadhi, F., & Martias, R. (2022). Analisa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri 19 Kerinci). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–17. <https://doi.org/10.30598/manis.2.2.1-17>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Wijaya, W. &. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. 3(1).
- Yuningsih, W., Yusuf, F. A., Maliki, B. I., Bangsa, U. B., & Serang, K. (2024). *Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sd Swasta Di Kota Serang*. VIII(01).
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polyte. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.17>
- Ayer, et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui

- Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Febriyanto. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1196–1205.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Jumadi, Santoso, R. A., & Sukaris. (2023). Analysis of the Effect of Competence on Customer Complaint Handling Performance with Organizational Commitment as a Moderation Variable : A Study on PT Pos Indonesia ( Persero ). *Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 358–373.  
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/1175>
- Khoirunnisa. (2023). *Jumped, Jurnal Pendidikan, Jurnal Manajemen*. 11(2), 105–109.
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- 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>
- Ramedes Taga Doko, Simon Sia Niha, H. A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik melalui Disiplin Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan) Ramedes. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 35–48.
- Saputra, B. dan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Saputro. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan reward terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja pada dinas kesehatan kabupaten solok*. 1(01), 19–43.
- Siswadhi, F., & Martias, R. (2022). Analisa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri 19 Kerinci). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–17. <https://doi.org/10.30598/manis.2.2.1-17>
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Wijaya, W. &. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. 3(1).
- Yuningsih, W., Yusuf, F. A., Maliki, B. I., Bangsa, U. B., & Serang, K. (2024). *Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sd Swasta Di Kota Serang*. VIII(01).