

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Karawang

Ika Agustin^{1*}, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia.

Email: mn21.ikaagustin@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id², zenita@ubpkarawang.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 April 2025; Diterima 15 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Agustin, I., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Karawang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1879–1890. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4215>.

Abstrak

Pendidikan merupakan proses penting dalam membentuk manusia agar mampu mengembangkan pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung pertumbuhan pribadi dan sosial. SMA Negeri 1 Karawang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Karawang yang didirikan pada 16 September 1959. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan sampling jenuh. Sampel penelitian terdiri dari 39 guru. Analisis data regresi linear berganda dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja berada dikategori sangat baik. Sedangkan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja pada Kinerja guru sebesar 0,686 atau 68,6%, sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja.

Abstract

Education is an important process in shaping humans to be able to develop knowledge, attitudes, values, and behaviors that support personal and social growth. SMA Negeri 1 Karawang is one of the State Senior High Schools in Karawang Regency which was established on September 16, 1959. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on teacher performance at SMA Negeri 1 Karawang. The method used is a quantitative descriptive and verification approach with a saturated sampling approach. The research sample consisted of 39 teachers. Multiple linear regression data analysis was carried out using the SPSS version 26 application. The results of the study can be concluded that work motivation with a score of 2,285 and an average of 175.84 is in the very good category and work discipline with a score of 2,333 and an average of 179.46 is in the very good category. Teacher performance with a score of 2,338 and an average of 179.84 is in the very good category. The results of the t-test show that work motivation has a significant value of 0.001 <0.05 and t-count 3.786> t-table 2.026 significantly influences teacher performance. Work discipline has a significant value of 0.014 <0.05 and t-count 2.592> t-table 2.026 significantly influences teacher performance. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant influence on teacher performance with a significant value of 0.000 <0.05 and F-count 39.252> F-table 3.25 significantly influence teacher performance. The coefficient of determination of the magnitude of the influence of Motivation and Work Discipline on teacher performance is 0.686 or 68.6%, while 31.4% is influenced by other variables that were not studied.

Keyword: Work Motivation; Work Discipline; Performance.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan sikap dan nilai yang mendukung pertumbuhan pribadi dan sosial. Kualitas pendidikan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan sistem pendidikan, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dikembangkan melalui proses tersebut (Lailatul Shalsabila *et al.*, 2024). Kinerja guru adalah hasil dari penilaian terhadap usaha dan capaian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Di SMA Negeri 1 Karawang, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu prioritas utama dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi, sehingga lulusan yang dihasilkan mampu bersaing dalam konteks global. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1, tenaga kependidikan diartikan sebagai individu yang memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi, serta memberikan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan (Tuhagana & Faddila, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi atau kurangnya dorongan internal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Efendi *et al.*, 2022). Motivasi kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja tidak akan berkembang secara optimal tanpa adanya dukungan dari lingkungan serta faktor-faktor eksternal yang mendorong munculnya motivasi tersebut (Tuhagana, 2020). Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor krusial dalam mendukung kinerja guru. Disiplin kerja mengacu pada perilaku individu dalam mematuhi aturan yang ditetapkan, baik secara lisan maupun tertulis, oleh organisasi atau kelompok yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjalankan tugasnya secara konsisten dan profesional. Hal ini dapat menciptakan stabilitas dan keteraturan dalam proses pembelajaran yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan (Erni *et al.*, 2022).

SMA Negeri 1 Karawang, yang terletak di Kabupaten Karawang, adalah salah satu sekolah menengah atas negeri yang memiliki reputasi tinggi, beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 22, Karawang Barat. Sejak tahun 2007, sekolah ini diamanatkan sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). Dalam hal sistem pembelajaran, SMA Negeri 1 Karawang telah menerapkan Kurikulum 2013, di mana siswa mulai memilih jurusan antara IPA atau IPS sejak duduk di kelas X. Untuk siswa kelas XI dan XII, penerapan kurikulum di sekolah ini menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang menunjukkan adanya perbedaan dalam capaian. Beberapa guru berhasil menunjukkan kinerja yang baik, namun masih ada sebagian yang belum mencapai standar yang diharapkan dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Berbagai kendala yang sering ditemui antara lain rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin, beban kerja yang tinggi, serta terbatasnya dukungan dari pihak sekolah. Faktor-faktor ini berkontribusi pada menurunnya semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugas mereka di tengah tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 32 guru sebagai responden yang mengisi kuesioner mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Tabel 1. Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Karawang

		Kinerja Guru (Y)					Responden
No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	
1	Motivasi kerja saya berada pada tingkat yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja saya.	-	1	-	10	21	32

RESEARCH ARTICLE

2	Saya menerapkan disiplin kerja secara konsisten untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.	-	1	-	10	21	32
3	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya seiring dengan meningkatnya kinerja yang saya capai.	-	1	-	11	20	32
4	Saya sering mendapatkan umpan balik positif dari siswa maupun rekan kerja terkait kinerja saya.	-	2	-	12	18	32
5	Motivasi dan disiplin kerja yang saya miliki sangat berperan dalam mencapai kinerja optimal.	1	-	-	12	19	32
Jumlah		1	5	-	55	99	
%		0,5%	2,5%	-	27,5%	49,5%	

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1 hasil pra-penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang umumnya berada pada kategori sangat baik. Namun, terdapat sebagian guru yang memberikan penilaian "Tidak Baik" dan "Sangat Tidak Baik," yang menunjukkan bahwa beberapa guru belum mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah dapat bertindak sebagai pemimpin yang responsif dan suportif dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja. Selanjutnya, berikut disajikan data hasil pra-penelitian mengenai motivasi kerja dengan melibatkan 32 guru di SMA Negeri 1 Karawang.

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja di SMA Negeri 1 Karawang

Motivasi Kerja (X1)							
No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	TB	Responden
1	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.	-	1	-	1	30	32
2	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target pembelajaran yang ditetapkan.	-	1	-	3	28	32
3	Lingkungan kerja di sekolah meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	-	-	1	5	26	32
4	Dukungan dari pimpinan sekolah membantu meningkatkan motivasi kerja saya.	-	1	-	7	24	32
5	Pengakuan atas prestasi kerja saya mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja.	-	1	-	13	18	32
Jumlah		-	4	1	29	126	
%		-	2%	0,5%	14,5%	63%	

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2 hasil pra-penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Karawang umumnya berada pada kategori sangat baik. Namun, terdapat beberapa guru yang memberikan penilaian "Tidak Baik," yang menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah dapat memberikan perhatian lebih kepada guru-guru tersebut melalui pendekatan yang bersifat

RESEARCH ARTICLE

personal maupun profesional, guna meningkatkan motivasi mereka. Selanjutnya, berikut disajikan data hasil pra-penelitian mengenai disiplin kerja, yang melibatkan 32 guru di SMA Negeri 1 Karawang.

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian Disiplin Kerja di SMA Negeri 1 Karawang

No.	Pernyataan	Disiplin Kerja (X2)					Responden
		STB	TB	CB	B	SB	
1	Kehadiran saya selalu tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	-	1	1	13	17	32
2	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di SMA Negeri 1 Karawang.	-	-	2	6	24	32
3	Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan.	-	1	-	7	24	32
4	Saya disiplin dalam mempersiapkan materi sebelum kegiatan mengajar.	-	1	-	10	21	32
5	Disiplin yang saya terapkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja saya.	-	1	-	8	23	32
Jumlah		-	4	3	44	109	
%		-	2%	1,5%	22%	54,5%	

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3 hasil pra-penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Karawang umumnya berada dalam kategori sangat baik. Namun, masih terdapat beberapa guru yang memberikan penilaian "Tidak Baik," yang menunjukkan bahwa sebagian guru belum menunjukkan kedisiplinan kerja secara optimal. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah dapat mengambil langkah strategis melalui peningkatan pengawasan serta memberikan pembinaan yang bersifat mendukung dan konstruktif. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti (2021) menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rayyan *et al.*, 2021). Selain itu, penelitian oleh Kuswibowo (2020) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Kuswibowo, 2020). Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Septiani (2024) menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Septiani, 2024). Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan standar kinerja guru untuk mencapai hasil kerja yang optimal, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai berbagai target yang melibatkan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Lelo (2024) menyatakan bahwa MSDM memandang karyawan sebagai individu yang memiliki potensi dan nilai, bukan sekadar aset bisnis. Selain itu, menurut Ichsan *et al.* (2021), MSDM juga berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, di mana SDM memainkan peran penting dalam tidak hanya menjalankan operasional tetapi juga dalam mengelola faktor produksi lainnya, seperti bahan baku dan modal, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja, menurut Robbins dalam Nora Yolinza & Doni Marlius (2023), merupakan proses yang mempengaruhi waktu, usaha, dan ketahanan individu dalam mencapai tujuan, termasuk seberapa besar usaha yang dilakukan dalam menghadapi hambatan dan tantangan dalam perusahaan. Penelitian ini mengacu pada dimensi motivasi menurut Veithzal dan Basri (2016), yang mencakup kebutuhan untuk prestasi (Need Achievement) dengan indikator seperti dorongan untuk mengasah kreativitas, meningkatkan kapasitas diri, dan bekerja secara optimal.

RESEARCH ARTICLE

Selain itu, terdapat pula dimensi kebutuhan akan kebersamaan (Need for Affiliation) yang melibatkan hasrat untuk diterima, membangun hubungan harmonis, dan bekerja secara kolaboratif, serta kebutuhan akan pengaruh (Need for Power), yang mencakup keinginan untuk memberi pengaruh, membentuk wewenang, dan ambisi untuk memimpin (H. Kurniawan *et al.*, 2020). Disiplin kerja, menurut Hasibuan dalam Diana & Rahmat (2022), adalah aspek penting dalam MSDM karena semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, semakin besar pencapaian kinerjanya. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi menjalankan peraturan tersebut dengan penuh tanggung jawab. Bejo Siswanto (2013) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran, kewaspadaan terhadap tugas, dan ketaatan terhadap standar kerja. Ketaatan terhadap standar kerja dapat diukur melalui indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan kerja dan pedoman yang berlaku untuk meminimalkan risiko dalam pekerjaan (Amalia & Arsadi, 2022). Kinerja, menurut Irham Fahmi dalam Hadiwijaya & Mintarsih (2021), merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Rivai dalam Yani (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencerminkan perilaku pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan. Simanjuntak dalam Yani (2022) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pengelolaan kinerja berfokus pada upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja individu dan tim guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada dimensi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, yang mencakup kualitas (ketepatan, hasil pekerjaan), kuantitas (kemampuan menyelesaikan tugas dan ketepatan waktu), dan pelaksanaan tugas (kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan akurat serta hubungan kerjasama antar anggota tim) (Yosodipuro *et al.*, 2021).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Karawang yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 22, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41312. Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Karawang. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran yang telah ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi		Indikator	Skala	No.
Motivasi (X1) Sumber : Veithzal dan Basri, (2016)	Kebutuhan Akan Prestasi	Akan	Kebutuhan Untuk Kreativitas	Ordinal	1-2
			Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kemampuan	Ordinal	3
			Kebutuhan Mencapai Prestasi Tertinggi	Ordinal	4
			Kebutuhan Untuk Bekerja Secara Efektif Dan Efisien	Ordinal	5
			Kebutuhan Untuk Diterima	Ordinal	6
	Kebutuhan Akan Afiliasi	Akan	Kebutuhan Untuk Menjalin Hubungan Baik Antar Karyawan	Ordinal	7
			Kebutuhan Untuk Ikut Serta Dan Bekerjasama	Ordinal	8
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	Akan	Kebutuhan Untuk Memberikan Pengaruh	Ordinal	9
			Kebutuhan Mengembangkan Kekuasaan Dan Tanggungjawab	Ordinal	10-11
			Kebutuhan Untuk Memimpin Dan Bersaing	Ordinal	12-13
	Disiplin Kerja (X2) Sumber : Siswanto, (2013)	Frekuensi Kehadiran		Kehadiran Karyawan Tepat Waktu Ditempat Kerja	Ordinal
			Absensi	Ordinal	3-4
Tingkat Kewaspadaan Karyawan			Ketelitian	Ordinal	5
			Perhitungan	Ordinal	6
Ketaatan Pada Standar Kerja			Menaati Peraturan Dan Pedoman Kerja	Ordinal	7-8
			Tanggung Jawab	Ordinal	9-10
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			Kepatuhan	Ordinal	11-12
			Kelancaran	Ordinal	13
Kinerja (Y) Sumber : Mangkunegara, (2014)	Kualitas		Kerapihan	Ordinal	1-2
			Ketelitian	Ordinal	3-4
			Hasil Kerja	Ordinal	5-6
	Kuantitas		Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	Ordinal	7-8
			Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Ordinal	9-10
	Pelaksanaan Tugas		Kemampuan Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat	Ordinal	11
			Jalinan Kerjasama	Ordinal	12
Kelompokan			Ordinal	13	

RESEARCH ARTICLE

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang mengajar di SMA Negeri 1 Karawang, yang berjumlah 39 guru. Sesuai dengan jumlah populasi yang ada, sampel penelitian ini juga terdiri dari 39 guru di SMA Negeri 1 Karawang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan sampling jenuh, yang mencakup seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Karawang sebagai responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan beberapa metode, yaitu:

1) Angket (Kuesioner)

Teknik ini menggunakan Google Form untuk menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner ini mengadopsi metode pengukuran skala Likert, yang termasuk dalam skala ordinal.

2) Observasi

Teknik observasi digunakan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi yang ada di SMA Negeri 1 Karawang, guna mendapatkan data yang lebih akurat tentang situasi di lapangan.

3) Studi Pustaka

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui penelaahan literatur, yang mencakup buku, e-book, serta hasil penelitian terkait dengan topik motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang.

Sumber data yang digunakan dalam studi pustaka ini meliputi literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk e-book dan penelitian serupa yang membahas tentang motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja guru.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Pada tahap ini, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner, dapat mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan dengan akurat. Uji validitas bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana setiap item pertanyaan dalam kuesioner relevan dan sesuai untuk mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini. Proses uji validitas ini sangat penting untuk menjamin bahwa data yang diperoleh dari responden memiliki kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Penelitian

Motivasi (X1)				Disiplin Kerja (X2)				Kinerja (Y)			
No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket	No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket	No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket
1	0,635	0,316	Valid	1	0,618	0,316	Valid	1	0,821	0,316	Valid
2	0,585	0,316	Valid	2	0,662	0,316	Valid	2	0,896	0,316	Valid
3	0,780	0,316	Valid	3	0,761	0,316	Valid	3	0,857	0,316	Valid
4	0,708	0,316	Valid	4	0,430	0,316	Valid	4	0,873	0,316	Valid
5	0,619	0,316	Valid	5	0,797	0,316	Valid	5	0,847	0,316	Valid
6	0,655	0,316	Valid	6	0,768	0,316	Valid	6	0,849	0,316	Valid
7	0,773	0,316	Valid	7	0,767	0,316	Valid	7	0,841	0,316	Valid
8	0,664	0,316	Valid	8	0,721	0,316	Valid	8	0,847	0,316	Valid
9	0,744	0,316	Valid	9	0,774	0,316	Valid	9	0,738	0,316	Valid
10	0,675	0,316	Valid	10	0,604	0,316	Valid	10	0,681	0,316	Valid
11	0,715	0,316	Valid	11	0,811	0,316	Valid	11	0,834	0,316	Valid
12	0,799	0,316	Valid	12	0,728	0,316	Valid	12	0,804	0,316	Valid
13	0,833	0,316	Valid	13	0,847	0,316	Valid	13	0,739	0,316	Valid

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y memenuhi kriteria "valid" untuk semua item pernyataan, dengan nilai R-hitung yang lebih besar dari nilai T-tabel, yaitu 0,316. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel-variabel tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan menghasilkan hasil yang konsisten jika diterapkan pada sampel yang sama dalam kondisi yang serupa. Dengan kata lain, instrumen penelitian yang reliabel akan memberikan hasil yang stabil dan dapat dipertanggungjawabkan dalam pengumpulan data.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,912	0,70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,866	0,70	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,955	0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,70. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,912, Disiplin Kerja sebesar 0,866, dan Kinerja sebesar 0,955, dengan tidak ada variabel yang memiliki nilai di bawah angka 0,70. Dengan demikian, variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Guru) dinyatakan memiliki butir pernyataan yang reliabel, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik, sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat diandalkan. Uji normalitas membantu peneliti untuk menentukan metode analisis yang tepat, serta untuk mengevaluasi apakah model yang digunakan sesuai dengan karakteristik distribusi data.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.0138911
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.099
Test Statistic		.100
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.

Berdasarkan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa uji normalitas mempunyai hasil nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,200 > 0,05$. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai residualnya dapat terdistribusi dengan normal berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

3.1.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi parameter regresi dengan akurat, serta dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis. Oleh karena itu, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada variabel independen

RESEARCH ARTICLE

yang saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga model regresi yang dihasilkan tetap valid dan dapat diandalkan.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.591	6.229		.898	.375		
Motivasi Kerja	.536	.142	.526	3.786	.001	.453	2.207
Disiplin Kerja	.383	.148	.360	2.592	.014	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 8, menunjukkan bahwa uji multikolineritas mempunyai hasil uji yaitu tidak ada gejala multikolineritas, karena nilai Tolerance > 0,100 yaitu 0,453 > 0,10 dan nilai VIF < 10 yaitu 2,207 < 10. Hasil dari uji tersebut yaitu tidak saling memberikan pengaruh secara berlebihan.

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians dari residual (galat) dalam model regresi bersifat konstan di seluruh nilai variabel independen. Heteroskedastisitas yang terjadi dapat menyebabkan estimasi parameter regresi menjadi tidak efisien dan dapat mempengaruhi hasil uji hipotesis. Oleh karena itu, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi mengenai kestabilan varians residual, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.852	4.274		1.135	.264
Motivasi Kerja	-.058	.097	-.146	-.593	.557
Disiplin Kerja	.011	.101	.027	.111	.912

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan pada Tabel 9, menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas mempunyai hasil yaitu seluruh nilai pada signifikansinya berada lebih besar dari 0,05 yaitu pada Motivasi Kerja nilai signifikannya 0,557 > 0,05 dan pada Disiplin Kerja nilai signifikannya 0,912 > 0,05. Hasilnya memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Motivasi Kerja (X1) Sumber : Veithzal dan Basri, 2016	Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi, Kebutuhan Akan Kekuasaan	175,84	Sangat Baik
2	Disiplin Kerja (X2) Sumber : Siswanto, 2013	Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja	179,46	Sangat Baik
3	Kinerja (Y) Sumber : Mangkunegara, 2014	Kualitas Kerja, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas	179,84	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berada dalam rentang 163,8–195, yang termasuk dalam kategori "sangat baik." Begitu pula dengan variabel Disiplin Kerja, yang berada dalam rentang yang sama, 163,8–195, dan termasuk dalam kategori "sangat baik." Kinerja juga berada dalam rentang 163,8–195, yang menunjukkan bahwa kinerja guru berada dalam kategori "sangat baik."

RESEARCH ARTICLE

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.591	6.229		.898	.375
	Motivasi Kerja	.536	.142	.526	3.786	.001
	Disiplin Kerja	.383	.148	.360	2.592	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dimiliki (nilai a) sebesar 5,591 dan untuk Motivasi (nilai b) sebesar 0,536 sementara Disiplin Kerja (nilai b) sebesar 0,383. Sehingga, didapatkan persamaan Regresi Linear Berganda, yaitu:

$$Y = 5,591 + 0,536 X_1 + 0,383 X_2 + e$$

Interpretasi :

- 1) Nilai 5,591; artinya pada motivasi kerja 0 dan disiplin kerjanya 0 (tidak adanya motivasi kerja serta disiplin kerja), maka kinerja yang dimiliki adalah 5.491.
- 2) Nilai 0,536; dapat diartikan motivasi kerjanya mempunyai peningkatan sebesar 1 tingkatan serta disiplin kerja tetap, maka kinerjanya akan menurun 0,536 tingkatan.
- 3) Nilai 0,383; menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai peningkatan senilai 1 satuan, lalu pada Motivasi Kerja tetap, maka Kinerja Guru akan terdapat peningkatan dengan besar 0,383 satuan.

Tabel 12. Hasil Uji T

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.591	6.229		.898	.375
	Motivasi Kerja	.536	.142	.526	3.786	.001
	Disiplin Kerja	.383	.148	.360	2.592	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 12, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 3,786 > t\text{-tabel } 2,026$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 2,592 > t\text{-tabel } 2,026$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel 13. Hasil Uji F

		ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
Model		Sum of Squares	df			
1	Regression	752.721	2	376.361	39.252	.000 ^b
	Residual	345.176	36	9.588		
	Total	1097.897	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan pada Tabel 13, menunjukkan bahwa didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 39,252 > F\text{-tabel } 3,25$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel 14. Uji Koefisiensi Korelasi

		Model Summary			Std. Error of the Estimate
Model		R	R Square	Adjusted R Square	
1		.828 ^a	.686	.668	3.096

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

Berdasarkan pada Tabel 14, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,828, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh sebesar 82,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja yang Guru miliki di SMA Negeri 1 Karawang berada pada kategori pengaruh yang kuat.

Tabel 15. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.668	3.096
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Berdasarkan pada tabel 15, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,686. Artinya, variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 68,6% terhadap variabel Y. Sedangkan nilai 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebasnya mempunyai pengaruh cukup besar dalam variabel Y, meskipun ada variabel atau faktor lain diluar X1 dan X2 yang juga ikut memengaruhi.

3.2 Pembahasan

Motivasi Kerja (X1) secara keseluruhan mempunyai total skor 2.286 dengan rata-rata 175,84. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada dalam kategori 163,8-195, yang termasuk dalam kriteria "Sangat Baik". Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Karawang tergolong sangat baik. Disiplin Kerja (X2) secara keseluruhan mempunyai total skor 2.333 dengan rata-rata 179,46. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berada dalam kategori 163,8-195, yang termasuk dalam kriteria "Sangat Baik". Dapat disimpulkan disiplin kerja yang dimiliki guru pada SMA Negeri 1 Karawang tergolong sangat baik. Kinerja (Y) dengan keseluruhan mempunyai total skor 2.338 dengan rata-rata 179,84. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa kinerja berada dalam kategori 163,8-195, yang termasuk dalam kriteria "Sangat Baik". Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Karawang tergolong sangat baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H1), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersifat nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $3,786 > 2,026$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rosni Wau, 2025) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. (Wau *et al.*, 2025).

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (H2), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bersifat nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2,592 > 2,026$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Panji Mura, Fauziah Afriyani dan Try Wulandari, 2024) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. (Mura *et al.*, 2024). Uji simultan menunjukkan hasil uji pada motivasi kerja serta disiplin kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh dengan signifikan pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Hasil tersebut dapat dibuktikan pada nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ dan F hitung $>$ F-tabel yaitu $39,252 > 3,25$, sehingga hipotesis H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Krishakimi dan Darni, 2023) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Ekonomi, kemudian motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Ekonomi. (Krishakimi & Darni, 2023).

4. Kesimpulan

Variabel X1 Motivasi Kerja dengan rata-rata 175,84. Berada di rentang skala 163,8–195, dengan kategori Sangat Baik. Variabel X2 Disiplin Kerja dengan rata-rata 179,46. Berada di rentang skala 163,8–195, dengan kategori Sangat Baik. Variabel Y Kinerja dengan rata-rata 179,84. Berada di rentang skala

RESEARCH ARTICLE

163,8–195, dengan kategori Sangat Baik. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan t-hitung $3,786 > 2,026$ t-tabel. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai signifikansi $0.014 < 0.05$ dan t-hitung $2,592 > 2,026$ t-tabel. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai F-hitung $39,252 > 3.25$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

5. Referensi

- Darni, D. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI (STUDI KASUS MGMP EKONOMI DI KOTA PEKANBARU). *Multiplier Effect: Jurnal Riset Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 16-33.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33. <https://doi.org/10.54526/jes.v7i1.84>.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71-81.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2). <http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kasingku, J., & Lotulung, M. S. D. (2024). Disiplin Sebagai Kunci Sukses Meraih Prestasi Siswa. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 4785-4797. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.14536>.
- Kurniawan, H., Machasin, M., & Nas, S. (2020). Analisis Kinerja UMKM Mitra Binaan PT. Chevron Pacific Indonesia Dengan Motivasi Usaha Sebagai Variabel Moderasi. *Bahtera Inovasi*, 4(1), 54-63. <https://doi.org/10.31629/bi.v4i1.2758>.
- Kusumawardani, A. P., Tuhagana, A., & Apriani, Z. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Santoso Teknik Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2465>.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248.g2237>.
- Lelo, E. H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Karya putra grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.

RESEARCH ARTICLE

- Muhfizar, D., & Ningsih, A. (2020). Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep (Hartini. Cv. *Media Sains Indonesia*.
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4249-4255.
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40-56. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>.
- Rosadi, E., & Santoso, A. B. (2024). The Effect Of Competency And Organizational Culture On Employee Performance At Serpong M-Town Signature Apartment. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 79-91.
- Septiani, N. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV USAHA BERSAMA". *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 2(4), 855-869. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2067>.
- Tuhagana, A., & Faddila, S. P. (2020). Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 5(2), 12-30.
- Wau, R. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU BAHASA INDONESIA DI SMK NEGERI 1 TOMA. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 169-179.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>.
- Yosodipuro, A., Susilo, M. H., Baskara, F., & Anugrahwati, J. (2021). ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO TBK KANTOR CABANG VETERAN DI JAKARTA PUSAT. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).