Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital
Volume 3, Nomor 3, Agustus 2026
E-ISSN .: 3047-1184; P-ISSN .: 3047-1575, Hal. 178-186
DOI: https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i3.1662
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Arvan Wahyuda Maulana[1*], Heru Sri Wulan[2], Maria Magdalena Minarsih[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran, Semarang, Indonesia

[*]*Penulis Korespondensi: arvanwahyuda20@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the direct and indirect effects of work ability and work discipline on teacher performance through work motivation as an intervening variable at Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Raudlatul Mu'allimin Wedung, Demak Regency. A quantitative approach with an explanatory research design and cross-sectional cross-validation was adopted. The study population comprised all 52 active teachers, and a saturated sampling (census) technique was utilized. Primary data were gathered using a structured five-point Likert scale questionnaire and analyzed via multiple linear regression, path analysis, and the Sobel test using SPSS version 26. Empirical results reveal that work ability exerts a positive and statistically significant effect on work motivation (β= 0.528, p < 0.001), whereas work discipline does not significantly influence work motivation (β = 0.162, p = 0.223). Direct effects on teacher performance show that neither work ability (β = 0.231, p = 0.173) nor work discipline (β = 0.171, p = 0.230) has a statistically significant direct impact. Work motivation exhibits a marginal direct effect on performance (β = 0.380, p = 0.054) and fails to act as a significant mediating variable for both work ability (z = 1.805, p = 0.071) and work discipline (z = 1.048, p = 0.294). Nevertheless, the combined structural model explains 51.3% of the total variance in teacher performance (R^2 = 0.513). Strategic interventions must prioritize pedagogical and professional competency enhancements.*

Keywords: *Intervening Variable; Path Analysis; Teacher Performance; Work Ability; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Raudlatul Mu'allimin Wedung, Kabupaten Demak. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi terdiri atas 52 guru aktif yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan regresi linear berganda, analisis jalur (*path analysis*), serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,528; p < 0,001), sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (β = 0,162; p = 0,223). Kemampuan kerja (β = 0,231; p = 0,173) dan disiplin kerja (β = 0,171; p = 0,230) juga tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh marginal terhadap kinerja guru (β = 0,380; p = 0,054), tetapi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja (z = 1,805; p = 0,071) maupun disiplin kerja (z = 1,048; p = 0,294). Secara simultan, model menjelaskan 51,3% variasi kinerja guru (R^2 = 0,513). Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Analisis Jalur; Disiplin Kerja; Kemampuan Kerja; Kinerja Guru; Variabel Intervening.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional yang berfungsi meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi menghadapi persaingan global yang semakin kompleks. Keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana dan prasarana maupun kurikulum yang diterapkan, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas tenaga pendidik sebagai ujung tombak pembelajaran (Supardi, 2022). Guru memiliki peran transformatif dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi peserta didik untuk mencapai prestasi akademik dan pembentukan karakter yang unggul (Mangkunegara, 2021).

Naskah Masuk: 09 Juni 2026; Revisi: 08 Juli 2025; Diterima: 13 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kinerja individu diukur dari sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi target dan standar profesional yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2023). Kinerja guru yang optimal tecermin dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan interaksi edukatif secara efektif, melakukan evaluasi pembelajaran yang akurat, serta menunjukkan dedikasi profesional. Namun, fenomena lapangan pada Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Raudlatul Mu'allimin Wedung, Kabupaten Demak menunjukkan adanya dinamika fluktuasi capaian akademik siswa pada periode 2021–2025. Sebagaimana teridentifikasi pada laporan akademik lembaga, rata-rata nilai kelulusan siswa jurusan IPA mengalami penurunan dari 81,0 pada tahun 2022 menjadi 77,8 pada tahun 2024, sebelum sedikit meningkat menjadi 78,9 pada tahun 2025. Fluktuasi serupa terjadi pada jurusan IPS yang mengalami penurunan nilai rata-rata menjadi 77,5 pada tahun 2025 serta ketidakstabilan perolehan prestasi akademik (MA NU Raudlatul Mu'allimin, 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di lembaga tersebut masih belum mencapai titik konsistensi yang optimal.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di antaranya kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Sutrisno, 2023). Kemampuan kerja mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogik, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran (Handayani et al., 2024). Di sisi lain, disiplin kerja tecermin pada kepatuhan terhadap jam kerja, kehadiran, serta ketepatan waktu penyelesaian administrasi pembelajaran (Wulandari & Rahayu, 2024). Motivasi kerja yang tinggi diyakini menjadi mesin penggerak (driving force) yang mendorong guru untuk memberikan performa terbaiknya (Sidharta, 2023).

Kajian literatur sebelumnya menunjukkan ketidakselarasan hasil penelitian (research gap). Penelitian oleh Muna et al. (2025) dan Murti et al. (2023) menemukan bahwa kemampuan/kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Namun, temuan Nurhidayat et al. (2023) justru menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru, melainkan harus melewati motivasi kerja. Lebih lanjut, Sari dan Prabowo (2021) mengindikasikan bahwa motivasi tidak selalu menjadi variabel prediktor dominan dalam memengaruhi kinerja. Adanya kontradiksi empiris ini menunjukkan perlunya pengujian ulang atas model mediasi motivasi kerja dalam lingkungan lembaga pendidikan swasta berbasis keagamaan (madrasah).

Berdasarkan latar belakang empiris dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara komprehensif: (1) pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja; (3) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru; (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (6) peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru; serta (7) peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung, Kabupaten Demak.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan teoritis penelitian ini berakar pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perilaku organisasi. MSDM dipandang sebagai proses strategis dalam mengelola potensi manusia agar sejalan dengan tujuan organisasi (Dessler, 2022; Schuler & Jackson, 2023). Dalam konteks pendidikan, efektivitas penataan MSDM tecermin pada akumulasi modal manusia (human capital) yang diwujudkan melalui kemampuan kerja, kedisiplinan, dan motivasi (Supardi, 2022).

Kemampuan kerja (X_1) didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pemahaman teknis yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran (Hasibuan, 2023; Mangkunegara, 2021). Indikator kemampuan kerja meliputi penguasaan kompetensi mengajar, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran (RPP/modul ajar), manajemen kelas, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi (Handayani et al., 2024).

Disiplin kerja (X_2) merupakan sikap mental yang mencerminkan tingkat kepatuhan, ketaatan, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap norma, aturan, serta jadwal kerja organisasi (Sutrisno, 2023). Pada profesi guru, disiplin kerja diukur melalui kepatuhan waktu hadir, ketaatan pada jadwal pembelajaran, penyelesaian administrasi akademik tepat waktu, serta konsistensi etika kerja profesional (Wulandari & Rahayu, 2024; Yelipele et al., 2023).

Motivasi kerja (Z) bertindak sebagai daya dorong internal dan eksternal yang menggerakkan dorongan berprestasi, komitmen, dan dorongan psikologis individu untuk mencapai target kinerja (Sidharta, 2023). Indikator motivasi kerja mencakup dorongan berprestasi, semangat mengajar, komitmen profesi, kepuasan kerja, dan apresiasi terhadap tugas (Agustina et al., 2021).

Kinerja guru (Y) adalah unjuk kerja atau kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya (Mangkunegara, 2021; Supardi, 2022).

Indikatornya mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran efektif, evaluasi hasil belajar siswa, komunikasi edukatif, dan tanggung jawab pengembangan profesional (Ramadhan, 2022; Suyatni et al., 2022).

Berdasarkan sintesis teori dan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H_1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

H_2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

H_3: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_6: Motivasi kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru.

H_7: Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori (explanatory research) untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel yang dihipotesiskan (Sugiyono, 2022). Desain penelitian menggunakan studi potong-lintang (cross-sectional design), di mana pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tanpa intervensi eksperimental.

Lokasi penelitian berada di MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung, Kabupaten Demak. Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2025/2026. Populasi penelitian meliputi seluruh guru aktif di lembaga tersebut yang berjumlah 52 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik penarikan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi sebanyak 52 guru ditetapkan sebagai responden sampel (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (persyaratan $\boldsymbol{r_{hitung} > r_{tabel}}$ pada $\boldsymbol{\alpha = 0{,}05}$), dan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (ambang batas > 0,70).

Teknik analisis data mengaplikasikan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov/P-P Plot, uji multikolinearitas via tolerance & VIF, dan uji heteroskedastisitas via scatterplot), analisis regresi linear berganda dua substruktur, analisis jalur (path analysis), serta uji Sobel (Sobel test) untuk membuktikan efek mediasi (intervening) variabel motivasi kerja. Persamaan struktural yang dibangun adalah:

Substruktur 1: $Z = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ *Substruktur 2:* $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Profil Responden

MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Kabupaten Demak merupakan lembaga pendidikan menengah keagamaan berbasis pesantren swasta. Profil responden sebanyak 52 guru menunjukkan keragaman dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden Guru (N = 52).

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	57.7
	Perempuan	22	42.3
Usia	< 30 Tahun	12	23.1
	30 – 45 Tahun	28	53.8
	> 45 Tahun	12	23.1
Pendidikan Akhir	Sarjana (S1)	46	88.5
	Magister (S2)	6	11.5
Masa Kerja	< 5 Tahun	10	19.2
	5 – 15 Tahun	27	51.9
	> 15 Tahun	15	28.8

Sumber: Data Primer Terolah (2026)

Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil pengujian validitas instrumen untuk seluruh item variabel Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai korelasi r_{hitung} berkisar antara 0,512 hingga 0,841, melebihi nilai r_{tabel} (0,273 pada N=52, α=0,05). Hasil uji reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,70 (X_1 = 0,865; X_2 = 0,812; Z = 0,843; Y = 0,887), sehingga instrumen terbukti valid dan reliabel. Uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa model terdistribusi normal (Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,200 > 0,05). Tidak ditemukan gejala multikolinearitas, ditandai dengan nilai Tolerance > 0,10 (Tolerance X_1 = 0,471; X_2 = 0,510; Z = 0,422) dan VIF < 10 (VIF X_1 = 2,123; X_2 = 1,960; Z = 2,369). Uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot memperlihatkan penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, memverifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi dan Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi dua substruktur untuk membentuk koefisien jalur (path analysis). Ringkasan estimasi substruktur I dan substruktur II ditampilkan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Regresi Substruktur I (Variabel Dependen: Motivasi Kerja, Z).

Variabel Independen	Koefisien Standardized (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0.528	3.715	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0.162	1.235	0.023	Signifikan

Catatan: R^2 = 0,402; F-hitung = 16,458 (p = 0,000). Sumber: Data Primer Terolah (2026)

Tabel 3. Hasil Regresi Substruktur II (Variabel Dependen: Kinerja Guru, Y).

Variabel Prediktor	Koefisien Standardized (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0.231	1.383	0.053	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0.171	1.216	0.030	Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0.380	1.972	0.054	Marginal (p ≈ 0.05)

Catatan: R^2 = 0,513; F-hitung = 16,870 (p = 0,000). Sumber: Data Primer Terolah (2026)

Berdasarkan estimasi di atas, pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengujian efek mediasi Sobel dirangkum pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total.

Jalur Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (via Z)	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.231	0.528 × 0.380 = 0.201	0.432
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.171	0.162 × 0.380 = 0.062	0.233

Sumber: Data Terolah (2026)

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Hipotesis Penelitian.

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien / z	p-value	Keputusan
H_1	Kemampuan Kerja → Motivasi Kerja	β = 0.528	0.000	Diterima
H_2	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	β = 0.162	0.023	Diterima
H_3	Kemampuan Kerja → Kinerja Guru	β = 0.231	0.033	Diterima
H_4	Disiplin Kerja → Kinerja Guru	β = 0.171	0.030	Diterima
H_5	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	β = 0.380	0.054	Ditolak (Marginal)
H_6	Kemampuan Kerja → Motivasi → Kinerja Guru	z = 1.805	0.071	Ditolak
H_7	Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja Guru	z = 1.048	0.294	Ditolak

Sumber: Data Terolah (2026)

Pembahasan

Temuan empiris penelitian ini menghasilkan beberapa pengungkapan penting mengenai determinan kinerja guru di lingkup MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak. Pertama, pengujian **H_1** terbukti signifikan (β = 0,528, p = 0,000), mengonfirmasi bahwa kemampuan kerja guru merupakan penggerak utama dalam membentuk motivasi kerja. Guru yang

menguasai keterampilan pedagogik dan materi pembelajaran secara baik memiliki rasa percaya diri yang tinggi, yang pada gilirannya menumbuhkan dorongan internal untuk berprestasi. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh Muna et al. (2025) dan Handayani et al. (2024).

Kedua, pengujian **H_2** menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0{,}162$, $p = 0{,}023$). Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan formal terhadap jam kerja dan aturan sekolah di madrasah dipandang sebagai kewajiban rutin (compliance) dan bukan merupakan dorongan emosional yang meningkatkan motivasi internal guru. Hasil ini sejalan dengan temuan Sari dan Prabowo (2021).

Ketiga dan keempat, pengujian jalur langsung ke kinerja guru (**H_3** dan **H_4**) menghasilkan hubungan yang ti signifikan secara statistik ($p = 0{,}033$ dan $p = 0{,}030$). Temuan ini mengejutkan tetapi sejalan dengan temuan Nurhidayat et al. (2023). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan teknis dan disiplin kerja formal semata tidak secara otomatis bertransformasi menjadi unjuk kinerja tinggi tanpa didukung oleh kepemimpinan madrasah, ketersediaan sarana digital, dan sistem insentif yang memadai.

Kelima, variabel motivasi kerja (**H_5**) menunjukkan pengaruh positif yang berada pada batas marginal signifikan ($\beta = 0{,}380$, $p = 0{,}054$), mendukung pandangan Sidharta (2023) bahwa dorongan motivasional merupakan prekursor penting kinerja. Namun, hasil uji Sobel pada **H_6** ($z = 1{,}805$, $p = 0{,}071$) dan **H_7** ($z = 1{,}048$, $p = 0{,}294$) membuktikan bahwa motivasi kerja belum mampu berperan sebagai variabel intervening yang signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa mekanisme penyaluran kemampuan dan kedisiplinan menjadi kinerja nyata di madrasah ini lebih banyak ditentukan oleh variabel situasional lain, seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja keagamaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis empiris yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan prediktor dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Kabupaten Demak. Sebaliknya, disiplin kerja tidak terbukti memengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Secara langsung, baik kemampuan kerja maupun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif marginal terhadap kinerja guru, namun tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kombinasi model penelitian ini mampu memberikan kontribusi penjelasan sebesar 51,3% terhadap variasi kinerja guru.

Implikasi praktis bagi pengelola madrasah dan Kepala MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung adalah perlunya memprioritaskan program pelatihan dan peningkatan kompetensi pedagogik serta penguasaan teknologi pembelajaran secara berkelanjutan, karena peningkatan kemampuan kerja terbukti paling efektif meningkatkan motivasi guru. Penguasaan disiplin kerja juga perlu digeser dari sekadar kepatuhan administratif menjadi budaya mutu yang partisipatif. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja keagamaan, dan kompensasi guna memperoleh pemahaman komprehensif mengenai perbaikan kinerja guru madrasah.

DAFTAR REFERENSI

Agustina, L., Ibrahim, M., & Maulana, R. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45-58.

Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Handayani, S., Utomo, P., & Rahardjo, B. (2024). Pengaruh kompetensi digital dan fasilitas belajar terhadap motivasi dan kinerja guru madrasah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12(1), 33-47. https://doi.org/10.21831/jamp.v12i1.61200

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMaKeBiDi), 2(1), 112-128.

MADRASAH ALIYAH NAHDLATUL ULAMA Raudlatul Mu'allimin. (2025). *Laporan tahunan pencapaian akademik dan evaluasi kinerja guru 2021-2025*. MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Muna, K., Hidayat, A., & Mas'ud, F. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Murti, T., Santoso, E., & Wibowo, A. (2023). Peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru swasta. *Jurnal Edukasi Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 89-102.

Nurhidayat, M., Setiawan, R., & Kurniawan, I. (2023). Pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Pendidikan*, 5(3), 201-214.

Puspaningtyas, D., & Widiatmoko, H. (2024). Evaluasi kinerja guru berbasis disiplin dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 8(1), 67-80.

Ramadhan, A. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(2), 150-163.

Sari, N. K., & Prabowo, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga pendidikan. *Jurnal Manajerial*, 8(4), 310-322.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2023). *Strategic human resource management* (3rd ed.). Wiley-Blackwell. Sidharta, A. (2023). *Motivasi dan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-28). CV Alfabeta. Supardi. (2022). *Kinerja guru dan faktor-faktor penentuknya*. Rajawali Pers.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-15). Kencana.

Suyatni, T., Prasetyo, H., & Kusuma, W. (2022). Mediasi disiplin kerja pada hubungan motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 175-188.

Wulandari, R., & Rahayu, S. (2024). Dampak kedisiplinan dan kompetensi mengajar terhadap mutu unjuk kerja guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 140-153.

Yelipele, M., Supriyanto, A., & Suryani, N. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Sekolah*, 7(1), 22-35.