

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SC BEKASI

Devi Fiantiska¹, Ronald Suryaputra², Widi Dewi³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹dfiantie0208@gmail.com, ²ronald.suryaputra@gmail.com, ³wididewi@asia.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of interpersonal communication, work motivation, and work discipline on teacher performance at SC Elementary School, Bekasi. The study employed a quantitative approach. The population consisted of 96 teachers at SC Elementary School, Bekasi. Questionnaire data was collected through a Google Form and analyzed using multiple linear regression using SPSS version 26. The results showed that, partially, interpersonal communication had no significant effect on teacher performance, while work motivation and work discipline had a significant effect. The coefficient of determination (CoE) of 0.685 indicates that the three variables interpersonal communication, work motivation, and work discipline simultaneously explained 68.5% of teacher performance, while the remaining 31.5% was explained by other factors not included in the study. This study concludes that improving teacher performance requires an integrated approach through strengthening work motivation, work discipline, and good interpersonal communication to create a conducive work climate.*

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD SC Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD SC Bekasi dengan jumlah sample sebanyak 96 responden. Data kuesioner dikumpulkan melalui google form dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi 0,685 menunjukkan bahwa 68,5% ketiga variabel yaitu komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian. Lewat penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan motivasi kerja dan disiplin kerja serta komunikasi interpersonal yang baik untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia yang berperan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Melalui

pendidikan, seseorang tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga mengembangkan keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat maupun bernegara. Kualitas pendidikan,

khususnya pendidikan dasar, sangat bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai pendidik, pengajar, maupun sebagai fasilitator di sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, aktif, menyenangkan, dan bermakna bagi peserta didik di lingkungan sekolah.

Menurut Barnawi dan Arifin (2021), kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan di sekolah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan institusional sekolah. Kinerja guru merupakan akumulasi dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang termanifestasi dalam perilaku kerja nyata di sekolah (Ismail dkk., 2024). Menurut Kartiko (2024), kinerja guru adalah salah satu perwujudan dari kompetensi guru yang direfleksikan dalam unjuk kerja di bidang pembelajaran, komunikasi, bimbingan, serta kepribadian.

PS merupakan lembaga pendidikan Katolik yang memiliki 75 sekolah yang tersebar di kota Jakarta, Tangerang, dan Bekasi. Di PS, kinerja guru dapat dilihat dari hasil Evaluasi Kinerja Individu (EKI) yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru selama satu tahun ajaran.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru SD SC Bekasi relatif tinggi, karena lebih dari 90% guru memiliki hasil EKI berkinerja tinggi pada tiga tahun ajaran mulai dari tahun ajaran 2022/2023 sampai dengan tahun ajaran 2024/2025. Meskipun demikian, masih terdapat variasi kecil pada capaian setiap tahunnya sehingga perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, khususnya kompetensi sosial yang tercermin dari kemampuan komunikasi interpersonal.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, sebagian guru dinilai kurang menunjukkan empati terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar, komunikasi antara guru dan siswa cenderung satu

arah, dan kerap kali terjadi miskomunikasi antar guru karena kurangnya keterbukaan dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauziah (2022) dan Fatmawati dan Jum'ati (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang efektif mencakup keterbukaan, empati, dukungan, dan sikap positif dalam hubungan kerja di sekolah (DeVito, 2022).

Selain kemampuan berkomunikasi, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dan penuh semangat. Menurut Husein dkk. (2025), manajemen SDM yang strategis menuntut sinergi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauziah (2022), Kurniawati dkk. (2024), dan Chrityati dkk. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan motor penggerak suatu organisasi terutama di bidang pendidikan. Guru yang disiplin cenderung memiliki pengelolaan waktu yang baik, yang secara langsung berkorelasi dengan efektivitas penyampaian materi dan evaluasi pembelajaran. Menurut Hidayat dkk. (2023), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh penelitian Saleh dkk. (2022) dan Ariyanto dkk. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SD SC Bekasi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD SC Bekasi”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran

empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun yayasan dalam merumuskan kebijakan serta strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono

(2023), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian ini dilakukan di SD SC Bekasi yang terdiri dari tujuh sekolah, dengan populasi seluruh guru kelas dan guru mata pelajaran yang berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti. Persebaran populasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Persebaran Populasi Guru SD SC Bekasi

No	Nama Sekolah	Guru Kelas	Guru Mapel	Jumlah
1	SD SN	18	3	21
2	SD SKS	12	2	14
3	SD SC	18	2	20
4	SD SBL I	18	3	21
5	SD SBL II	18	3	21
6	SD SBW I	12	2	14
7	SD SBW II	12	2	14
Jumlah				125

Sumber: Database Guru SC Bekasi, 2025–2026

Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% adalah sebagai berikut: $n = N / (1 + Ne^2) = 125 / (1 + 125(0,05)^2) = 95,24$, yang kemudian dibulatkan menjadi 96 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online melalui Google Form dengan skala Likert, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Komunikasi interpersonal diukur dengan lima indikator menurut DeVito (2022), yaitu: (1) keterbukaan, (2) empati, (3)

sikap mendukung, (4) sikap positif, dan (5) kesetaraan. Motivasi kerja diukur dengan tiga indikator menurut McClelland dalam Afandi (2022), yaitu: (1) kebutuhan berprestasi, (2) kebutuhan berkuasa, dan (3) kebutuhan berafiliasi. Disiplin kerja diukur dengan indikator: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis. Kinerja guru sebagai variabel dependen diukur dengan indikator kualitas kerja, volume pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linear berganda

digunakan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SD SC Bekasi. Hasil uji regresi linear berganda ditampilkan pada tabel berikut

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,113	3,252	-	0,342	0,733
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,058	0,090	0,058	0,640	0,524
Motivasi Kerja (X2)	0,499	0,120	0,443	4,175	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,451	0,096	0,402	4,725	0,000

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,113 + 0,058X1 + 0,499X2 + 0,451X3 + e$$

Tabel 3 Hasil Uji t

Hipotesis	Nilai Sig.	Nilai Sig. Kelulusan	t Hitung	t Tabel	Keterangan
Pengaruh X1 → Y	0,524	0,05	0,640	1,986	Tidak Signifikan
Pengaruh X2 → Y	0,000	0,05	4,175	1,986	Signifikan
Pengaruh X3 → Y	0,000	0,05	4,725	1,986	Signifikan

Sumber: Data primer diolah SPS

Tabel 4 Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1148,754	3	382,918	66,695	0,000
Residual	528,205	92	5,741		
Total	1676,958	95			

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828	0,685	0,675	2,396

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai R sebesar 0,828 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat

kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,685 menunjukkan bahwa 68,5% variasi

kinerja guru dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,524 > 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kustini, Suhardi, dan Ikhsan (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini diduga terjadi karena guru telah memiliki standar kerja, pembagian tugas, serta tanggung jawab profesional yang jelas, sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja. Komunikasi interpersonal yang telah berjalan relatif baik di lingkungan sekolah menyebabkan variasi persepsi responden menjadi kecil, sehingga belum mampu menjelaskan perbedaan kinerja guru secara signifikan. Temuan ini sedikit berbeda dengan penelitian Fauziah (2022) dan Fatmawati dan Jum'ati (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), sehingga komunikasi interpersonal yang baik belum tentu berperan besar sebagai indikasi peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya, serta terdorong untuk berprestasi dan berinovasi dalam pembelajaran. Hasil ini sesuai dengan teori Busro (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik) untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi. Teori McClelland dalam Afandi (2022) tentang kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa juga menegaskan bahwa motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauziah (2022), Kurniawati (2023), dan Ariyanto (2024), meskipun berbeda dengan hasil penelitian Saleh (2022) dan Alvian dan Dewi (2023). Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh variasi latar belakang responden, beban kerja, dan lingkungan kerja pada masing-masing lokasi penelitian. Di lingkungan PS, adanya Apresiasi Kinerja (Apkin) sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja turut mendorong peningkatan motivasi kerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat disiplin guru, semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Afandi (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan instrumen manajerial untuk memperkuat standar organisasi. Secara empiris, hasil ini didukung oleh penelitian Sajidah dan Ramdani (2025) serta Kurniawati (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun berbeda dengan temuan Alvian dan Dewi (2023).

serta Chrityati (2025). Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden yang berbeda, seperti tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan pengalaman mengajar. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus membangun budaya disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan kepala sekolah, serta pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,695 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD SC Bekasi. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru. Semakin baik komunikasi interpersonal, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin tinggi disiplin kerja guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013) bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, di mana guru sebagai tenaga profesional harus memiliki hasil kerja yang baik serta menggambarkan perilaku positif yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD SC Bekasi, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD SC Bekasi; (2) Motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SC Bekasi; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SC Bekasi; (4) Komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD SC Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alvian, Sendy, dan Dian Ayu Liana Dewi. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Kragan." *Journal of Social and Economic Research*, Vol. 5. Rembang: Universitas YPPI Rembang https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/38174?utm_source=chatgpt.com
- Amalia, et al. (2024). Analisis pengelolaan lingkungan belajar dan sistem pendukung di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*
- Ardiansyah, R., Wulandari, C. A., & Lestari, N. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5(1), 339–347. <https://doi.org/10.52690/jitim.v5i1.1030>
- Ariyanto, Andi, Justita Dura, dan Mohammad Bukhori. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kidsstar School Makassar." *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 5, No. 9, hlm. 675–686. Malang: Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang.
- Arni, M. (2022). *Komunikasi interpersonal: Teori dan praktik dalam dinamika sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Busro, M. 2022. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Barnawi & Arifin, M. (2021). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Cangara, H. (2024). *Pengantar ilmu komunikasi* (Edisi ke-4). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Chrityati, Agnes, Yunus Handoko, dan Ike Kusdyah Rachmawati. 2025. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang." *Journal of Science and Social Research (JSSR)*, Vol. 8, No. 2, hlm. 1234–1243. Malang: Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang. DOI: 10.54314/jssrv8i2.2696.
- DeVito, J. A. (2022). *The interpersonal communication book* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fatmawati, Suryani Aprillya, dan Nurleila Jum'ati. 2025. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial (JEBS)*, Vol. 2, No. 4, hlm. 67–77. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Fauziah, Ida Laily. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) di Kabupaten Kulon Progo. Tesis. Magelang: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Fitriani, D & Saputra A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. Mufakat : *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6) 438-448
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Manaement* (16th ed). Pearson Education.
- Ghazali, I (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 79-96
- Husein, H., Basem, H. Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ihsan, Fuad. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ismail, H., dkk. (2024). Analisis Faktor Penentu Kinerja Guru Berdasarkan Variabel Internal dan Lingkungan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Kartiko. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Sains dan Ilmu Terapan*, 7(1), 45-56.
- Kustini, T., Suhardi, E., & Ikhsan. (2025). Optimalisasi kinerja guru melalui peran kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 9(3), 401–405.
- Majdina, N.I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). "Penentuan Ukuran Sampel Menggunakan Rumus Bernouli dan Slovin: Konsep dan Aplikasinya." *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73-84.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023).

- Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mayo, E. (2024). *The human problems of an industrial civilization* (Reprint/Classic Edition). New York: Routledge.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, D. (2022). *Manajemen kinerja guru: Motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nurhajati, L., dkk. (2023). *Teori komunikasi: Pengantar dan aplikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi kerja*. Bandung: KBM Indonesia.
- Prasetyo, & Arifin. (2023). *Manajemen kinerja pegawai di era digital*. Yogyakarta: CV Eureka Media Aksara.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 34-42. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>
- Rijal, M., dkk. (2023). *Pengembangan kompetensi guru di era digital*. Bandung: Global Eksekutif Teknologi.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi terbaru). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Boston: Pearson Education.
- Ruswati, Tri, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Noor Miyono. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD.” *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, Vol. 5, No. 1, hlm. 34–43. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Sajidah Zahra, Dhea, dan Danny Ramdani. 2025. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Cikarang Timur.” *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, Vol. 6, No. 3, hlm. 764–774. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Saleh, Muh., Zulkifli, dan Ramon Zamora. 2022. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam.” *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, Vol. 2, No. 4, hlm. 671–680. Batam: Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Sekolah efektif: Konsep dasar dan praktiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suswati, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Victorynie, L. (2018) *Peran Gender untuk Guru Sekolah Dasar di Kota Bekasi*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia