



## Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Sachrani Pratiwi<sup>1</sup>, Turah Slamet<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung

email: [turahslamet@digitechuniversity.ac.id](mailto:turahslamet@digitechuniversity.ac.id), [sachrani11211605@digitechuniversity.ac.id](mailto:sachrani11211605@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Agustus 2025

Disetujui 8 September 2025

Diterbitkan 30 September 2025

#### Kata kunci:

motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru, hierarki kebutuhan Maslow

#### Keywords :

work motivation, work discipline, teacher performance, Maslow's hierarchy of needs

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Cikahuripan 03. Motivasi kerja dianalisis menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Disiplin kerja dianalisis melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap 12 informan yang terdiri dari 11 guru dan 1 kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja melalui semangat, tanggung jawab, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas, meskipun terdapat keterbatasan fasilitas fisik. Disiplin kerja juga berperan positif melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, kewaspadaan saat pembelajaran, dan penerapan etika kerja yang baik. Secara keseluruhan, motivasi dan disiplin kerja saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

### ABSTRACT

*This study aims to describe the role of work motivation and work discipline in improving teacher performance at SDN Cikahuripan 03. Work motivation was analyzed using Maslow's hierarchy of needs, which includes physiological needs, safety, love and belonging, esteem, and self-actualization. Work discipline was analyzed through the indicators of attendance, compliance with work regulations, compliance with work standards, alertness, and work ethics. This research employed a descriptive qualitative method with data collected through in-depth interviews involving 12 informants, consisting of 11 teachers and 1 principal. The findings indicate that teachers' work motivation positively contributes to performance improvement through enthusiasm, responsibility, and loyalty in carrying out duties, despite the limitations of physical facilities. Work discipline also plays a positive role through punctuality, adherence to rules, alertness during learning activities, and the application of good work ethics. Overall, work motivation and work discipline support each other in creating an orderly, professional, and quality-oriented work environment that contributes to improving the quality of education.*



©2025 Sacharini Pratiwi, Turah Slamet . Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, pendidikan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk memfasilitasi individu dalam mengembangkan potensi dirinya melalui berbagai bentuk pembelajaran dan pengalaman. Pemerintah Indonesia melalui peraturan perundang-undangan telah menetapkan tujuan pendidikan, yaitu menciptakan suasana belajar yang kondusif agar peserta didik dapat berkembang secara optimal, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Dalam hal ini, Sekolah Dasar Negeri (SDN) memegang peranan penting sebagai lembaga formal yang tidak hanya menyelenggarakan proses pembelajaran selama enam tahun, tetapi juga membina sikap dan perilaku peserta didik sejak usia dini. Dengan demikian, guru sebagai garda terdepan memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas kegiatan belajar-mengajar, membentuk karakter, serta mempersiapkan generasi yang berkompeten untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Peran strategis tersebut menuntut setiap guru untuk memiliki kinerja yang optimal, karena keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Menurut Puspita & Widodo (2020) kinerja mencerminkan capaian kerja seorang karyawan dalam memenuhi peran yang diberikan, yang diukur melalui kualitas dan volume hasil kerja, kemampuan bekerja sama, inisiatif, ketelitian, kecepatan, ketepatan waktu, pencapaian target, kekompakan tim, kemauan, dan kemandirian. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan daya saing melalui produktivitas dan mutu kerja (Amalia & Slamet, 2023). Kinerja optimal memerlukan sinergi antara sistem manajerial yang efektif dan kesadaran serta komitmen pribadi karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama, dan mencerminkan komitmen serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan guru, tetapi juga oleh tingkat motivasi yang dimilikinya. Menurut Habeahan (2023) Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membangkitkan semangat dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kemajuan organisasi. Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja, membentuk pola perilaku kerja, serta menentukan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sriyanti et al., 2024). Motivasi yang tinggi mendorong komitmen, fokus, dan loyalitas (Djaya, 2021). Menurut pandangan Robbins dan Coulter dalam (Yusuf, 2021) motivasi dipengaruhi oleh keterpenuhan kebutuhan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya motivasi kerja tercermin dari antusiasme, ketekunan, dan kesediaan untuk mengembangkan potensi diri demi kemajuan organisasi (Slamet & Yusuf, 2023). Sehingga dapat disimpulkan, motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang membangkitkan semangat, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang agar tetap fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, penuh komitmen, serta berupaya mengembangkan potensi diri, sehingga berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain motivasi, faktor penting lain yang turut menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2012) dalam (Yusuf, 2021) disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja secara konsisten, tekun, dan berkelanjutan, dengan tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Menurut Sutrisno dalam (Puspita & Widodo, 2020) kedisiplinan kerja diartikan sebagai kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Menurut Tari Utama (2021) kedisiplinan dalam bekerja sangat diperlukan guna memastikan semua kegiatan berjalan tertib dan lancar. Jika tidak ada disiplin, maka keberhasilan suatu perusahaan akan sulit dicapai. Kedisiplinan dalam bekerja berperan untuk mencegah terjadinya kesalahan serta pemborosan selama pelaksanaan tugas. Disiplin mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri serta menunjukkan keteraturan dalam menjalankan tugas, yang mencerminkan komitmen tim dalam lingkungan organisasi (Yusuf, 2021). Penerapan disiplin yang baik dapat menciptakan iklim kerja positif, meningkatkan kinerja, dan mempererat kerja sama tim. Rivai & Sagala (2009) dalam (Rahayu & Liana, 2020) menekankan bahwa disiplin berfungsi membantu manajer menyampaikan harapan, mendorong perubahan perilaku, serta memastikan karyawan mematuhi kebijakan organisasi. Dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah kemampuan dan kesediaan individu untuk secara konsisten mematuhi aturan, norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja, disertai pengendalian diri, ketekunan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan, tetapi juga menunjukkan komitmen pribadi dan integritas dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara tertib, efektif, dan efisien.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu di berbagai sektor. Sriyanti et al., (2024) menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Kota Solok. Penelitian serupa dilakukan oleh Yusuf (2021) pada PT Pos Indonesia yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh Puspita & Widodo (2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi

menyumbang 34,8%. Dalam konteks pendidikan, Riski et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin berperan positif dalam menunjang kinerja guru PNS di Kecamatan Sidoarjo, meskipun pengaruh motivasi belum mencapai tingkat signifikan. Hasil penelitian Iliadi (2023) pada instansi pemerintahan juga mengindikasikan bahwa keseimbangan antara motivasi dan disiplin sangat krusial dalam menciptakan kinerja optimal pegawai.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat dilihat bahwa penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan di sektor korporasi maupun instansi pemerintah. Namun, kajian yang berfokus pada guru sekolah dasar negeri, khususnya di wilayah pedesaan, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan mengkaji peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Cikahuripan 03, menggunakan indikator motivasi berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan indikator disiplin berdasarkan konsep Rivai et al. (2023), sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai dinamika motivasi dan disiplin guru dalam konteks pendidikan dasar.

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Cikahuripan 03. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan dasar, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk merumuskan kebijakan yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja guru, sehingga tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar negeri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan tanpa manipulasi atau intervensi peneliti. Pendekatan kualitatif berfokus pada pemahaman kontekstual melalui pengamatan langsung dan interpretasi komprehensif terhadap data Waruwu (2024). Metode ini relevan karena penelitian diarahkan untuk memahami kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian deskriptif kualitatif mampu memotret fenomena alami secara sistematis, faktual, dan akurat (Syafirin et al., 2023).

Objek penelitian ini adalah SDN Cikahuripan 03, yang berlokasi di Kampung Cibeber II RT 12/05, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1982, memiliki visi Mewujudkan siswa yang berakhlak terpuji, berprestasi, kreatif, mandiri, dan peduli terhadap budaya lingkungan, serta misi yang berfokus pada pembelajaran inovatif, suasana sekolah tertib, pengembangan kemandirian, penanaman karakter religius, dan kebersihan lingkungan. Tabel 3.1 berikut menyajikan data jumlah guru, tenaga kependidikan (Tendik), pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), serta peserta didik (PD) di SDN Cikahuripan 03.

**Tabel 1 Data Jumlah Guru, Tendik, PTK, dan Peserta Didik SDN Cikahuripan 03**

| Keterangan   | Guru     | Tendik   | PTK       | PD         |
|--------------|----------|----------|-----------|------------|
| Laki-Laki    | 4        | 1        | 4         | 162        |
| Perempuan    | 5        | 2        | 8         | 176        |
| <b>Total</b> | <b>9</b> | <b>3</b> | <b>12</b> | <b>338</b> |

Sumber: Data Dapodik SDN Cikahuripan 03 Tahun 2025

Berdasarkan data tersebut, sekolah memiliki 9 guru dan 3 tenaga kependidikan, dengan total 12 pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). Jumlah peserta didik sebanyak 338 siswa, terdiri dari 162 laki-laki dan 176 perempuan. Dari jumlah tersebut, penelitian ini menetapkan 12 orang sebagai informan yang terdiri dari guru, tenaga kependidikan, serta kepala sekolah di SDN Cikahuripan 03. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka secara langsung dalam kegiatan pembelajaran maupun pengelolaan sekolah, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi nyata di lapangan.

## 1) Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Dilakukan secara mendalam untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi guru serta pihak manajemen sekolah mengenai motivasi, disiplin, dan kinerja mereka (Nuralan et al., 2022). Wawancara bersifat semi-terstruktur dengan daftar pertanyaan panduan, namun terbuka untuk eksplorasi lanjutan sesuai respons narasumber.

### b. Observasi

Dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap aktivitas di sekolah, termasuk interaksi guru-siswa, kedisiplinan, dan suasana kerja (Hasibuan et al., 2023). Peneliti berperan sebagai pengamat non-partisipatif.

### c. Dokumentasi

Mengumpulkan data pendukung seperti foto, catatan sekolah, arsip kebijakan, dan dokumen Dapodik yang relevan (Hanipah, 2023).

## 2) Teknik Analisis Data

Analisis data Dilakukan dengan model Miles dan Huberman (1992) dalam (Zai et al., 2022) yang meliputi tiga tahap:

### a. Reduksi Data

Peneliti menyortir, mengelompokkan, dan menyederhanakan data sesuai fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya, reduksi data dilakukan melalui beberapa cara yaitu melibatkan proses penyaringan data secara cermat, serta penyusunan ringkasan atau gambaran singkat dari informasi yang diperoleh. Serta pengelompokan informasi ke dalam kategori-kategori atau pola umum yang lebih luas (Millah et al., 2023).

### b. Penyajian Data

Peneliti menyusun data secara deskriptif sesuai dengan aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian. Sebelum dianalisis dan dijelaskan, data terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan permasalahan yang diteliti. Data dapat disajikan secara naratif, tabel, atau diagram. Penyajian naratif menjelaskan temuan secara deskriptif, tabel menyusun informasi secara sistematis, dan diagram mengubah data menjadi visual untuk mempermudah pemahaman pola dan interpretasi hasil penelitian. (Millah et al., 2023).

### c. Penarikan Kesimpulan

Peneliti melakukan verifikasi temuan secara terus-menerus untuk memastikan keabsahan dan konsistensi data. Selama proses penelitian, kesimpulan yang diperoleh turut diuji kembali melalui peninjauan catatan lapangan, diskusi antar rekan peneliti guna mencapai kesepahaman bersama, serta dengan menelusuri keterkaitan temuan pada satu data dengan data lainnya untuk memastikan konsistensi dan ketepatan (Millah et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN Cikahuripan 03 merupakan sekolah dasar negeri yang berlokasi di Kampung Cibeber II RT 12/05, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1982 dan menjadi salah satu penyelenggara pendidikan dasar di wilayah Kabupaten Bogor. Sebagai lembaga pendidikan formal, SDN Cikahuripan 03 menyelenggarakan proses pembelajaran untuk kelas 1 hingga kelas 6, dengan fokus pada pengembangan potensi akademik, keterampilan, serta pembinaan karakter siswa secara seimbang. Berdasarkan data tahun 2025, SDN Cikahuripan 03 memiliki total 12 pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), yang terdiri dari 10 guru (4 guru laki-laki dan 6 guru perempuan), serta 2 tenaga kependidikan yang mencakup seorang penjaga sekolah dan staf kebersihan. Jumlah peserta didik tercatat sebanyak 338 siswa, terdiri dari 162 siswa laki-laki dan 176 siswa perempuan. Variasi jumlah dan latar belakang guru, tenaga kependidikan, dan siswa ini menjadi salah satu faktor yang mendorong dinamika pembelajaran serta interaksi sosial di sekolah.

Di bawah kepemimpinan Ibu Sri Purwaningsih, S.Pd. selaku Kepala Sekolah, SDN Cikahuripan 03 berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembinaan tenaga pendidik, peningkatan kedisiplinan kerja, serta penguatan nilai moral dan sosial siswa. Sekolah ini memiliki visi “Terwujudnya peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan berwawasan lingkungan”, yang dijabarkan dalam misi-misi yang mendukung pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, dan berkarakter. Fasilitas sekolah meliputi ruang kelas, ruang guru, perpustakaan, dan sarana olahraga

yang digunakan untuk menunjang proses belajar mengajar. Lingkungan sekolah yang relatif luas dan asri memberikan suasana kondusif bagi kegiatan pembelajaran. SDN Cikahuripan 03 juga aktif mengikuti berbagai kegiatan lomba akademik maupun non-akademik di tingkat kecamatan dan kabupaten sebagai upaya mengembangkan potensi siswa.

### **Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di SDN Cikahuripan 03**

Untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Cikahuripan 03 peneliti perlu memperhatikan indikator secara luas dari Motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut Maslow (Sianipar et al., 2022) yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, (4) kebutuhan harga diri, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana motivasi guru mendorong kinerja mereka di lingkungan sekolah.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 12 informan yang merupakan karyawan di SDN Cikahuripan 03.

#### **1) Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan pemenuhan aspek fisik seperti ruang kerja, waktu istirahat, dan fasilitas penunjang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 12 informan di SDN Cikahuripan 03, sebagian besar menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis telah terpenuhi dengan cukup baik, sehingga mampu mendukung semangat kerja mereka. Fasilitas seperti ruang kerja, waktu istirahat, dan kebutuhan fisik lainnya dinilai cukup memadai meskipun sederhana. Namun, beberapa informan juga mengungkapkan adanya keterbatasan seperti lapangan dan ruang kelas yang kurang memadai, yang sesekali menghambat proses pembelajaran. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi pondasi penting dalam membentuk motivasi kerja dan berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Mayoritas informan (10 informan) menyatakan kebutuhan fisiologis ruang kerja, waktu istirahat, dan fasilitas penunjang cukup terpenuhi dan mendukung semangat kerja. Dua informan menilai masih ada keterbatasan lapangan dan ruang kelas yang sesekali menghambat proses belajar. Dalam hierarki Maslow, kebutuhan fisiologis adalah fondasi motivasi; ketika relatif terpenuhi, energi kerja dapat dialihkan ke tugas inti dan peningkatan kualitas pembelajaran. Catatan keterbatasan fasilitas menjelaskan variasi persepsi karyawan yang menghadapi hambatan fisik lebih rentan mengalami friksi motivasional dalam pelaksanaan tugas. Menurut Rahma (2019) dalam (Subair, 2024) Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji dan rasa aman memungkinkan guru tetap fokus dan berdedikasi penuh terhadap tugasnya. Lebih lanjut, fasilitas pembelajaran yang memadai telah terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja guru dalam skenario daring. (Silalahi et al., 2022). Hasil penelitian ini selaras dengan temuan tersebut karena mayoritas guru di SDN Cikahuripan 03 menyatakan kebutuhan fisiologis mereka telah terpenuhi, yang berdampak positif terhadap motivasi kerja, meskipun ada keterbatasan fasilitas yang sesekali menghambat proses belajar.

#### **2) Kebutuhan Keamanan**

Kebutuhan keamanan mencakup rasa aman secara fisik maupun emosional di lingkungan kerja. Dari hasil wawancara dengan seluruh informan, terungkap bahwa SDN Cikahuripan 03 mampu memberikan rasa aman yang tinggi kepada guru dan tenaga kependidikan. Rasa aman ini tercipta berkat adanya satpam, gerbang sekolah yang terjaga, prosedur penerimaan tamu yang jelas, serta hubungan kerja yang harmonis antar warga sekolah. Keamanan emosional diperkuat dengan komunikasi kekeluargaan dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang aman ini memberikan kenyamanan dan stabilitas, sehingga para guru dapat fokus pada tugas mengajar tanpa khawatir terhadap gangguan fisik maupun psikologis. Seluruh informan merasa aman secara fisik dan emosional di sekolah terdapat satpam, gerbang terjaga, prosedur tamu, koordinasi dan pengawasan rutin; hubungan kerja juga harmonis, kenyamanan emosional sesekali dipengaruhi suasana hati individu. Rasa aman memperkecil distraksi dan kecemasan, sehingga atensi dapat diinvestasikan pada perencanaan pembelajaran, manajemen kelas, dan pelayanan siswa. Keamanan emosional, dukungan pimpinan, komunikasi kekeluargaan, membangun stabilitas afektif yang menunjang ketekunan dan konsistensi kinerja. Menurut Arianti, 2018 dalam (Subair, 2024). Kesejahteraan ekonomi dan rasa aman adalah fondasi penting bagi guru untuk dapat mengabdikan perhatian penuh terhadap pengajaran. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan tersebut karena

semua guru di SDN Cikahuripan 03 menyatakan merasa aman, baik secara fisik maupun emosional, yang berdampak pada stabilitas kinerja dan fokus dalam melaksanakan tugas mengajar

3) Kebutuhan Akan Cinta dan Rasa Memiliki

Kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki berhubungan dengan penerimaan, penghargaan sosial, dan keterikatan emosional terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan menyatakan bahwa mereka merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian penting dari SDN Cikahuripan 03. Hubungan kekeluargaan yang terjalin antar guru, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta dukungan dari pimpinan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Interaksi positif dengan siswa juga menjadi salah satu sumber semangat utama bagi guru. Pemenuhan kebutuhan ini membangun rasa memiliki yang kuat dan mendorong para guru untuk berkontribusi lebih dalam berbagai kegiatan sekolah. Semua informan menggambarkan iklim kekeluargaan seperti saling menerima, dilibatkan dalam rapat dan keputusan, kolaborasi tinggi, serta dukungan saat kesulitan. Interaksi positif dengan siswa juga menjadi sumber semangat menurut salah satu informan, kegiatan bersama, rapat rutin, kerja bakti, perayaan hari besar membuat keterikatan semakin kuat. Pada tataran Maslow, terpenuhinya kebutuhan afiliasi meningkatkan keterikatan organisasi dan komitmen afektif; guru lebih bersedia berbagi praktik, saling back-up, dan memberi usaha ekstra di luar peran formal ketika merasa “memiliki” sekolah. Hubungan sosial dan kebutuhan afiliasi guru selaras dengan temuan bahwa semua level kebutuhan Maslow perlu terpenuhi untuk memicu motivasi kerja dan afiliasi merupakan salah satu tingkat penting yang meningkatkan performa profesional (Kholilah et al., 2024). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan tersebut karena guru di SDN Cikahuripan 03 menunjukkan rasa memiliki yang tinggi, tercermin dari keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah dan dukungan terhadap rekan kerja.

4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri berkaitan dengan penghargaan terhadap pencapaian dan kontribusi individu di tempat kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas informan merasa diakui atas kinerja mereka, baik melalui apresiasi verbal, perhatian dari pimpinan, maupun kepercayaan untuk memegang tanggung jawab tertentu. Meski demikian, sebagian guru menyatakan bahwa motivasi mereka tidak semata-mata bergantung pada penghargaan formal, tetapi juga pada keikhlasan dan dedikasi dalam mengajar. Pemenuhan kebutuhan harga diri ini penting karena dapat meningkatkan rasa percaya diri, mendorong inovasi dalam pembelajaran, dan memperkuat komitmen terhadap tugas. Mayoritas informan merasa diakui kontribusinya, baik melalui ucapan terima kasih, perhatian pimpinan, mendengarkan pendapatnya, maupun kepercayaan memegang tanggung jawab. Sejumlah informan menegaskan bahwa apresiasi bukan satu-satunya pendorong; keikhlasan dan tanggung jawab profesional tetap dominan. Pengakuan sosial meningkatkan harga diri dan efikasi, yang berpengaruh pada keberanian mencoba metode ajar baru, ketekunan menuntaskan administrasi, dan konsistensi standar mutu kelas. Di saat yang sama, motivasi intrinsik (keikhlasan melayani siswa) bertindak sebagai “penstabil” ketika penguatan eksternal tidak selalu hadir. Hendrati (2014) menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara harga diri (self-esteem) dan kinerja guru SD di Malang, dimana semakin tinggi harga diri guru maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan tersebut karena guru di SDN Cikahuripan 03 yang merasa diakui dan dihargai, baik secara formal maupun informal, menunjukkan peningkatan motivasi, semangat kerja, dan kualitas dalam melaksanakan tugas mengajar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, dan kreativitas secara maksimal. Dari hasil wawancara, hampir semua informan mengakui bahwa SDN Cikahuripan 03 memberi mereka kesempatan luas untuk berkembang, seperti melalui pelatihan, workshop, pembinaan ekstrakurikuler, serta kepercayaan dalam mengelola tugas-tugas tertentu. Bahkan tenaga kependidikan non-guru pun merasa dilibatkan dan dipercaya untuk menjalankan peran penting. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan guru untuk terus berinovasi, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan merasa bangga atas profesinya. Hampir seluruh informan menyebut tersedianya ruang berkembang seperti pelatihan, workshop, pembinaan ekstrakurikuler, kepercayaan menjalankan tugas; bahkan tenaga kependidikan merasakan makna dan kebermanfaatan melalui tanggung jawab yang diberikan. Kepala sekolah menegaskan dukungan termasuk pembiayaan pelatihan. Ketika kesempatan belajar dan otonomi kerja tersedia, guru

memaknai pekerjaannya sebagai sarana pertumbuhan diri; ini memicu pembaruan pedagogi, kreativitas media ajar, dan refleksi praktik, semuanya berkontribusi langsung pada kualitas proses dan hasil belajar. Alfinur & Sakti (2022) menemukan bahwa aktualisasi diri memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru di SDIT Samawa Cendekia, hal tersebut menunjukkan bahwa guru yang merasa dapat mengaktualisasikan diri cenderung lebih puas dan bersemangat dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian di SDN Cikahuripan 03, di mana guru yang aktif mengikuti pelatihan dan diberi ruang berkembang menunjukkan peningkatan mutu pembelajaran dan motivasi kerja.

### **Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di SDN Cikahuripan 03**

Untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Cikahuripan 03 peneliti perlu memperhatikan indikator secara luas dari Motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut Rivai et al., (2023) indikator disiplin kerja meliputi: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis. Kelima indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana guru menunjukkan perilaku disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 12 informan yang merupakan karyawan di SDN Cikahuripan 03.

#### **1) Kehadiran**

Kehadiran merupakan indikator disiplin kerja yang menunjukkan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil wawancara, sebagian besar guru SDN Cikahuripan 03 hadir tepat waktu sesuai jadwal mengajar, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lancar. Meski demikian, masih ada beberapa kasus keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang berpotensi mengganggu kelancaran kegiatan belajar. Kehadiran yang konsisten menjadi salah satu fondasi utama kelancaran proses mengajar dan pembelajaran yang efektif, sedangkan keterlambatan dapat berdampak pada keteraturan kelas dan beban kerja rekan sejawat. Hermawan et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja guru, termasuk ketepatan kehadiran, berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 76,5 % yang menunjukkan bahwa guru yang hadir tepat waktu cenderung memiliki efektivitas mengajar lebih tinggi dan mampu menjaga keteraturan proses pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan temuan di SDN Cikahuripan 03, di mana guru yang disiplin hadir menunjukkan efektivitas mengajar yang lebih baik dan transisi kelas yang lebih tertib.

#### **2) Ketaatan pada Peraturan Kerja**

Ketaatan terhadap peraturan kerja mencerminkan kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur yang berlaku. Berdasarkan wawancara, sebagian besar guru SDN Cikahuripan 03 mematuhi aturan administrasi seperti penyusunan RPP, pelaporan kegiatan, dan mengikuti jadwal pelajaran. Namun, ada juga yang masih melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam penyelesaian administrasi. Kepatuhan pada prosedur memastikan proses pembelajaran terencana, terdokumentasi, dan sesuai standar yang ditetapkan sekolah. Purima et al., (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih mampu menjalankan tugas sesuai prosedur dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di SDN Cikahuripan 03, di mana guru yang patuh pada peraturan kerja terbukti lebih terstruktur dalam melaksanakan pembelajaran dan konsisten dalam memenuhi kewajiban administrasi.

#### **3) Ketaatan pada Standar Kerja**

Ketaatan pada standar kerja menggambarkan upaya guru dalam menjaga kualitas pembelajaran sesuai pedoman yang berlaku. Di SDN Cikahuripan 03, hal ini tampak pada penerapan metode mengajar yang sesuai kurikulum, pemanfaatan media pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Meskipun sebagian besar guru mengikuti standar ini, masih terdapat perbedaan konsistensi dalam penerapan di kelas. Penerapan standar kerja secara konsisten dapat membantu meningkatkan hasil belajar siswa dan memudahkan pengawasan mutu pembelajaran. Sapitri & Gistituati (2023) menemukan bahwa disiplin kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Merangin, meliputi ketepatan waktu, kepatuhan aturan, serta tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan

komitmen terhadap prosedur pembelajaran sebagai bentuk nyata ketaatan pada standar kerja, yang sejalan dengan konteks penelitian di SDN Cikahuripan 03.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan dalam konteks disiplin kerja mencakup kesiapsiagaan hingga kesiapan mengidentifikasi dan menangani situasi mendesak misalnya, keamanan siswa, gangguan situasional, kebutuhan siap mengajar. Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru menyebutkan selalu waspada terhadap kondisi kelas, memperhatikan keamanan lingkungan belajar, dan menyesuaikan pengajaran saat situasi tak terduga muncul misalnya, pemadaman listrik, menyebrangi anak-anak, dan keterlambatan siswa. Kewaspadaan tinggi mencerminkan tanggung jawab ekstra dari guru, dan merupakan bagian dari disiplin adaptif. Ini memperlihatkan kesiapan mental untuk menjaga kontinuitas dan keamanan proses belajar—sesuatu yang melekat pada peran guru profesional. Sapitri & Gistituati (2023) menemukan bahwa disiplin kerja guru yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan aturan, serta tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, berada pada kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan guru terhadap prosedur pembelajaran sebagai bagian dari standar kerja berkontribusi dalam menjaga mutu pelaksanaan tugas secara konsisten. Temuan ini menunjukkan komitmen terhadap prosedur pembelajaran sebagai bentuk nyata ketaatan pada standar kerja, yang sejalan dengan konteks penelitian di SDN Cikahuripan 03.

5) Etika Kerja

Etika kerja mencerminkan sikap profesional guru dalam melaksanakan tugas, meliputi kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, dan sikap saling menghormati. Dari hasil wawancara, guru SDN Cikahuripan 03 umumnya menunjukkan etika kerja yang baik dalam berinteraksi dengan rekan sejawat dan siswa. Mereka menjaga sopan santun, mendukung rekan kerja, dan memprioritaskan kepentingan siswa. Etika kerja yang kuat memperkuat hubungan antar guru, menciptakan suasana kerja harmonis, dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Etika kerja adalah dasar norma profesional. Guru dengan etika kerja yang tinggi tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga memupuk kultur positif yang mendukung motivasi kolega dan iklim belajar yang sehat. Trisnanti et al., (2023) menemukan bahwa guru TK Pelita Insani menjalankan etika profesi dengan baik dan menerapkan strategi pembelajaran tepat, sehingga efektivitas program pembelajaran terwujud. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan etika kerja profesional seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerjasama, secara langsung mendukung efektivitas tugas guru dan kualitas pembelajaran. Hal ini konsisten dengan kondisi di SDN Cikahuripan 03, di mana guru dengan etika kerja tinggi menciptakan suasana kelas yang kondusif dan mendukung produktivitas mengajar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDN Cikahuripan 03 sangat baik, ditunjukkan dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan diri, dan kesempatan aktualisasi diri yang mendorong semangat kerja, keterikatan dengan sekolah, dan peningkatan kualitas pembelajaran. Guru dan tenaga kependidikan menunjukkan kedisiplinan melalui kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan tinggi dalam menjaga keamanan serta kesiapsiagaan menghadapi situasi mendesak, dan penerapan etika kerja yang menjunjung kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, serta sikap saling menghormati.

Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, proses pembelajaran yang tertib dan efektif, serta kinerja yang optimal dalam mendukung mutu pendidikan di SDN Cikahuripan 03. Secara keseluruhan, guru yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang kuat mampu menjalankan tugas profesional secara optimal, membangun suasana kerja harmonis, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di SDN Cikahuripan 03.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfinur, R., & Sakti, P. (2022). Hubungan Antara Aktualisasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Sdit Samawa Cendekia. *Jurnal Psimawa*, 5(1), 63–68. <https://doi.org/10.36761/Jp.V5i1.1598>
- Amalia, S. F., & Slamet, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(12).

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/Bse.2021.V26.I01.P06>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V7i2.23365>
- Hanipah, S. (2023). *Analisis Kurikulum Merdeka Belajar Dalam Memfasilitasi Pembelajaran Abad Ke-21 Pada Siswa Menengah Atas*. 1(2).
- Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis Of Air Temperature Measurements Using The Observational Method. *Abdimas:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hendrati, F. (2014). Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Harga Diri Dengan Kinerja Guru Sd Di Malang. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 151–160.
- Hermawan, S., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Dan Mts. *Journal Of Education Research*, 5(4), 6308–6317. <https://doi.org/10.37985/Jer.V5i4.1853>
- Iliadi, N. A. (2023). The Influence Of Motivation And Decipline On The Performance Of Employees In The Bandung City Population And Civil Registration Service. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 243–250.
- Kholilah, N., Rindaningsih, I., Info, A., & Guru, K. (2024). *Multidisciplinary Science Mencermati Korelasi Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru*. 2(5), 1179–1185.
- Millah, A. S., Apriyani, Arobiah, D., Febriani, E. S., & Ramdhani, E. (2023). Analisis Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 140–153.
- Nuralan, S., Ummah, K. M., & Haslinda. (2022). Analisis Gaya Belajar Siswa Berprestasi Di Sd Negeri 5 Tolitoli. *Pendekar Jurnal: Pengembangan Pendidikan Danpembelajaran Sekolah Dasar*, 1(1), 5.
- Purima, S. R., Nursalim, M., Kamidi, A., Widiyanah, I., Trihantoyo, S., & Karwanto. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Se Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10, 1–18. <https://doi.org/10.23969/Jp.V10i01.23259>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/Tijarah.V6i3.5602>
- Riski, M., Putra, P., Ubaidillah, H., Sumartik, S., & Sidoarjo, U. M. (2024). *On The Performance Of Civil Servants In Sidoarjo Disctrict Pendahuluan Di Era Pendidikan Saat Ini , Kinerja Pegawai Merupakan Komponen Penting Bagi Organisasi Mana Pun . Pegawai Diharapkan Bekerja Dengan Tenang Dan Tekun Sesuai Dengan Kemampuannya Untuk M*. 7, 1578–1592.
- Rivai, E. S. M., Kurniawan, A. W., & Zainal Ruma. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1521–1528. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V2i5.834>
- Sapitri, D., & Gistituati, N. (2023). Disiplin Kerja Guru Di Smk Negeri Kabupaten Merangin. *Journal Of Practice Learning And Educational Development*, 3(2), 118–123. <https://doi.org/10.58737/Jpled.V3i2.128>
- Septian, D., Zahran, W. S., & Utami, R. A. (2023). Analisis Kinerja Anggota Satpol Pp Kota Bekasi Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kota Bekasi. *Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah Mewujudkan Masyarakat Madani*, 10(1), 29–35.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>
- Sianipar, R., Simatupang, P., & Damanik, D. (2022). Hrm Policy In Human Resources Development And Employee Motivation And Their Effect On Employee Performance Mesir Ponsel Pematangsiantar. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(2), 2370–2376.

- Silalahi, M., Candra, V., Sisca, S., Putri, D. E., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Daring Pada Smp Swasta Erlangga Pematangsiantar. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(2), 388. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V6i2.433>
- Slamet, T., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor . *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 980–992. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V6i1.3893>
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Pln Kota Solok. *Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 5(1). <https://doi.org/10.56916/Jmrd.V1i1.615>
- Subair, A. (2024). Hubungan Kinerja Terhadap Kesejahteraan Guru Sma Se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(5), 140–148. <https://doi.org/10.61722/Jmia.V1i5.2627>
- Syafrin, Y., Kamal, M., Arifmiboy, A., & Husni, A. (2023). Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.56248/Educativo.V2i1.111>
- Tari Utama, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V2i1.449>
- Trisnanti, N. R., Darmiyanti, A., & Munafiah, N. (2023). Pengaruh Etika Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Tk Pelita Insani. *Childhood Education : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 105–112. <https://doi.org/10.53515/Cej.V4i1.5001>
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan Dan Peran Di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/Afeksi.V5i2.236>
- Yusuf, D. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia ( Persero ) Sibolga. *Jkpim : Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 4(September), 320–330.
- Zai, E. P., Duha, M. M., Gee, E., & Laia, B. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Di Sma Negeri 1 Ulugawo. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 13–23. <https://doi.org/10.57094/Jpe.V3i2.460>