

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA GURU SMP N 1 KANDEMAN

Ahmad Vadlu Rozi¹ M. Shofiyuddin²

^{1, 2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email: ahmadvadlu@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 17 Oktober 2025

Received in revised form: 29
Desember 2025

Accepted: 31 Januari 2026

Keywords: Motivation, Work
Discipline, and Self-Efficacy

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of Motivation, Work Discipline, and Self-Efficacy on the Performance of Teachers of SMP N 1 Kandeman. The population in this study was the Teachers of SMP N 1 Kandeman. This type of research is correlational research. The population and sample in this study were 45 teachers, with saturated sampling techniques for determining sampling. The data collection techniques used were questionnaires and interviews. The data analysis methods used were validity tests, reliability tests, classical assumption tests, model fit tests, and multiple linear regressions, using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 20 program application. The results of the analysis showed that work motivation had a positive but insignificant effect on the performance of Teachers of SMP N 1 Kandeman, Work Discipline had a positive and significant impact on the performance of Teachers of SMP N 1 Kandeman and Self Efficacy had a positive and significant effect on the performance of Teachers of SMP N 1 Kandeman.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Salah satu sumber daya manusia yang paling penting dalam suatu organisasi adalah manusia, yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia harus mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Cara seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik merupakan cerminan dari kemampuan kerjanya. Seorang guru akan berkinerja lebih baik jika memiliki kemampuan kerja yang baik. Sebaliknya, kinerja guru akan menurun jika etos kerjanya buruk. Guru merupakan orang yang selalu berhubungan langsung dengan siswa, sehingga mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam mendidik siswanya menjadi generasi muda terpelajar yang berkarakter baik dan mencintai budaya Indonesia.

Kinerja guru merupakan cerminan sikap, keterampilan, nilai-nilai dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang tercermin dalam perilaku, tindakan dan kinerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru merupakan faktor terpenting atau kunci yang harus ada untuk mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sehingga pemerintah melakukan

evaluasi kinerja guru. Selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi kerja dan faktor lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja staf dan guru adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah Proses yang menjelaskan semangat, fokus, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan mereka. Intensitas, arah, dan kegigihan adalah tiga komponen utama definisi tersebut. Selain faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karena organisasi memerlukan disiplin kerja yang tinggi dari para pegawainya agar dapat mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja yang tinggi merupakan tingkat tanggung jawab yang dirasakan seseorang terhadap tugas yang diberikan (Nurpratama & Nurhayati, 2019). Dengan pengasuhan yang tepat maka kemampuan manusia dapat ditingkatkan sebaik-baiknya sehingga kinerja pegawai dan guru dapat meningkatkan manfaat bagi institusi.

Disiplin adalah kepatuhan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran menyelesaikan tugas dan kewajiban serta bertindak sebagaimana mestinya dalam lingkungan tertentu. Pengertian kerja adalah tindakan melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai suatu hasil (Nadezda & Jozef, 2010). Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sangat perlu dan dicermati oleh setiap orang dalam setiap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi terutama lembaga pendidikan harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi- organisasi tersebut.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan seseorang untuk memotivasi dirinya dalam melakukan tugas tertentu, yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan efikasi diri terhadap teknologi informasi. Efikasi diri seseorang menentukan seberapa besar usaha yang dikerahkannya dan seberapa baik ia bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman menyakitkan. Ketika seseorang menghadapi kesulitan dan mempunyai keraguan yang besar terhadap kemampuannya, maka ia akan mengurangi usahanya atau menyerah sama sekali.

Keberhasilan suatu sekolah juga banyak bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pengajar di sekolah tersebut. Dalam pengelolaan tenaga pengajar di sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen sistem pendidikan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru; Kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, mengawasi tenaga kependidikan lainnya, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana (Mulyasa, 2014). Kepala sekolah juga harus memotivasi setiap guru dan pegawai untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap guru karena motivasi merupakan kunci yang harus dimiliki setiap guru agar dapat bekerja secara efektif meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif karena guru yang termotivasi cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (M.Shofiyuddin, 2024)

Fenomena di SMP N 1 KANDEMAN menurut hasil wawancara dengan Bapak Drs.Tikwo Hardono,M.Si selaku kepala sekolah pada tanggal 29 Oktober 2024 menunjukkan adanya penurunan kinerja guru, dalam beberapa hal terlihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih belum maksimal, hal tersebut akibat dari rendahnya rasa tanggung jawab ketika menjadi seorang guru, Kinerja guru yang rendah menjadikan salah satu penyebab menurunnya mutu sekolah, padahal mereka dituntut untuk profesional agar akreditasi sekolah juga meningkat.

oleh karena itu, diperlukan adanya peraturan dan disiplin kerja agar mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kepala sekolah juga harus memberikan motivasi guna membangkitkan semangat dalam diri setiap guru sehingga nantinya mereka akan bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama yaitu meningkatkan mutu sekolah, akan tetapi juga masih banyak guru yang kurang yakin terhadap kemampuannya dan masih meminta bantuan kepada guru lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, banyak juga terdapat guru yang lemah dan kurang dalam menerima tantangan atas pekerjaan yang diberikan sehingga merasa jika pekerjaan yang diberikan terlalu berat, Dengan adanya hal tersebut diperlukan *self efficacy* dari setiap diri individu masing-masing agar mereka mampu mencapai tujuan dan kinerja juga semakin meningkat. Hal seperti itu yang menjadi masalah bagi suatu lembaga pendidikan karena lembaga pendidikan memerlukan kinerja guru yang optimal.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut (Yukl, 2016), Kinerja merupakan implementasi teori keseimbangan. Menurut definisi ini orang akan berkinerja optimal jika mereka menerima manfaat (*benefit*) dan insentif (insentif) dalam pekerjaan mereka secara adil dan wajar (Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, 2018)

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau strategi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi (Moehoriono, 2012). Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan maupun kegiatan organisasi selama jangka waktu tertentu dengan mengarah pada standar tertentu, seperti: biaya yang diproyeksikan di masa lalu berdasarkan efisiensi, akuntabilitas atau tanggung jawab manajemen dan sejenisnya (Sudjana & Rivai, 1997).

Motivasi Kerja

Menurut (R.A Supriyono, 2003) Motivasi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi manusia dipengaruhi oleh stimulus, yaitu kekuatan intrinsik yang ada dalam diri orang tersebut. Rangsangan dari luar juga dapat mempengaruhi motivasi, namun motivasi itu sendiri mencerminkan respon individu terhadap rangsangan tersebut (R.A Supriyono, 2003). Menurut (Winardi, 2001), Motivasi merupakan hasil dari serangkaian proses internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan ketekunan dalam melaksanakan suatu aktivitas tertentu.

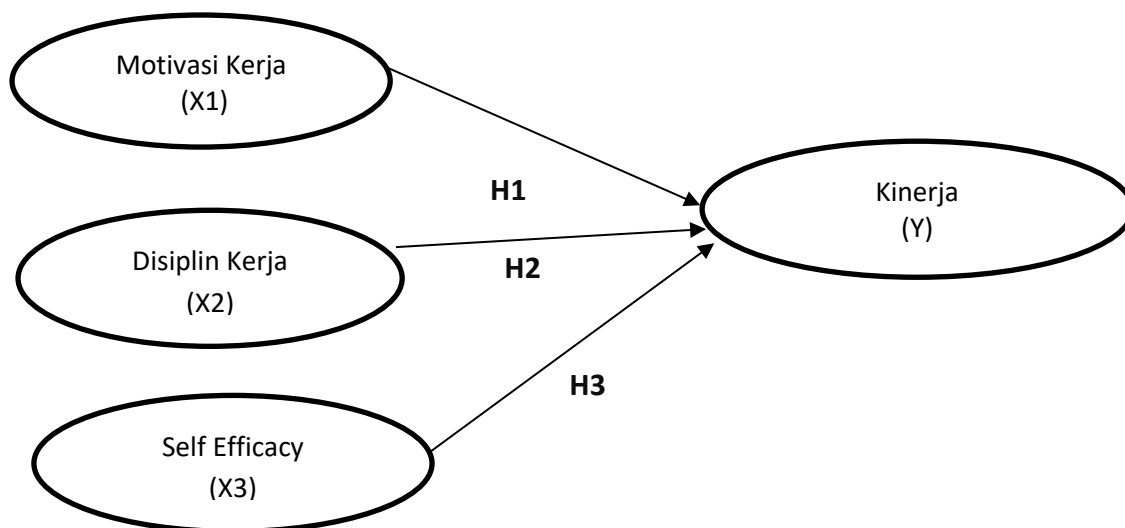
Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja merupakan perintah atau tata tertib yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan, yang ditegaskan oleh pimpinan atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan diumumkan oleh kantor ketenagakerjaan, yang menjamin kepuasan para anggota perusahaan. peraturan yang ada sehingga tercipta dan diwujudkan melalui proses seperangkat perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketenangan dan ketertiban.

Self Efficacy

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk melakukan tugas tertentu, yang tersusun atas pertimbangan efikasi diri dan efikasi diri atas teknologi informasi. Kemandirian diri seseorang menentukan seberapa keras mereka berusaha dan seberapa baik seseorang mampu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri, maka akan semakin bersemangat dan giat pula usaha yang dilakukan. Orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah total ketika menghadapi kesulitan. Sebaliknya, individu yang memiliki rasa percaya diri yang kuat akan berusaha lebih besar untuk mengatasi tantangan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

POPULASI, SAMPEL DAN METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Guru yang berada di SMP Negeri 1 Kandeman pada tahun 2024 dimana jumlah Guru tersebut adalah 45 orang Bpk/Ibu Guru dan 1 kepala sekolah, berdasarkan data terbaru bulan oktober 2024. Pengambilan sampel dilakukan Populasi SMP Negeri 1 Kandeman tidak melebihi 100 orang, sehingga berdasarkan penelitian ini peneliti menggunakan populasi keseluruhan, dengan asumsi 100% populasi Guru SMP Negeri 1 kandeman yang berjumlah 45 orang (Kepala sekolah tidak termasuk)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda harus dilakukan untuk memahami apakah sekelompok variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel tak bebas (J.Supranto, 2003). jika diketahui nilai seluruh variabel independent, sehingga juga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis Hasil uji regresi secara lebih lanjut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.598	5.336		.862	.394
1 Motivasi	.161	.094	.144	1.710	.095
Disiplinkerja	.282	.068	.370	4.134	.000
Selfefficacy	.700	.109	.580	6.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 20 pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, model analisis regresi berganda yang digunakan di dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4.598 + 0,161 X_1 + 0,282 X_2 + 0,700 X_3$$

Hasil analisis dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan angka positif sebesar 4.000 hal ini dapat diartikan bahwa variabel lain dianggap tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari Motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,161, hal ini dapat diartikan jika Motivasi (X_1) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja Bpk/Ibu Guru akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,282, hal ini dapat diartikan jika Disiplin Kerja (X_2) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja Bpk/Ibu Guru akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari *Self Efficacy* (X_3) bernilai positif sebesar 0,700, hal ini dapat diartikan jika *Self Efficacy* (X_3) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja Bpk/Ibu Guru akan meningkat.

Uji t dan Koefisien Determinasi

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependent. Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independent tersebut dapat menjelaskan variabel dependen atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel 6. di atas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 6. diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X1) sebesar 1.710 dengan nilai signifikansi 0,095 karena nilai signifikansi uji t lebih dari 0,05 ($0,095 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini berarti H1 ditolak.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 4.134 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini memiliki arti bahwa H2 diterima

3. Pengaruh Self Efficacy (X3) terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel Self Efficacy (X3) sebesar 6.447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini memiliki arti bahwa H2 diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru pada SMP N 1 kandeman. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X1 diperoleh nilai $t_{hitung} 1,710 < t_{tabel} 2,020$ dengan nilai signifikansi 0,095 maka dapat disimpulkan berpengaruh tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru SMP N 1 Kandeman ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Trisna & Guridno, 2021), (Suryawan & Salsabilla, 2022) dan (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subroto, Setyowati, 2021) yang menyatakan bahwa sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subroto, Setyowati, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru

Hasil analisis yang dilakukan menemukan adanya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru pada SMP N 1 Kandeman. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan $t_{hitung} 4.134 > t_{tabel} 2,020$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang berbunyi Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru SMP N 1 Kandeman diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Muhardono & Akbar, 2023), (Tanjung et al., 2020) dan (Khaerana, 2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru

Hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru SMP N 1Kandeman. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X3 diperoleh nilai bahwa nilai $t_{hitung} 6.447 > t_{tabel} 2,020$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bpk/Ibu Guru SMP N 1 Kandeman diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Muhardono & Akbar, 2023), (Tanjung et al., 2020) (Khaerana, 2020) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Kandeman 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Kandeman 3) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Kandeman.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat menggunakan variabel lain seperti Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan *Self Reward* guna untuk mengetahui gambaran yang lebih luas terkait hal yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. sumber sambung jaring.
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ndomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J.Supranto. (2003). *Mentode Penelitian Hukum dan StatistikMentode Penelitian Hukum dan Statistik*. Rineka Cipta.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- M.Shofiyuddin, M. S. (2024). Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Vol. Vol. 27* (Issue 01).

Journal of Accounting and Management's Student, Volume 3. Nomor 1. Januari 2026.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Moehoriono. (2012). *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*. 1–8.
- Muhardono, A., & Akbar, V. (2023). *Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nadezda, F., & Jozef, C. (2010). Employee motivation and organizational impact of innovation on employee satisfaction. *MPRA Paper*, 27624. <https://ideas.repec.org/p/pra/MPRA/27624.html>
- Nurpratama, M., & Nurhayati, N. (2019). Kontribusi Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di Salah Satu Kantor Cabang BUMN di Indonesia. *Gema Wiralodra*, 10(2), 191–200.
- R.A Supriyono. (2003). *Peran Asimetri Informasi dan Peresponan Keinginan Sosial sebagai Variabel Moderating Hubungan antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial di Indonesia*. *urnal Simposium Nasional Akuntansi*.
- Subroto, Setyowati, and A. D. S. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sudjana, N., & Rivai, A. (1997). *Media pengajaran*. Sinar Baru.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. pustaka Baru Press.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, W. D. (2016). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. sumber sambung jaring.
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ndomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J.Supranto. (2003). *Mentode Penelitian Hukum dan Statistik*. Rineka Cipta.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- M.Shofiyuddin, M. S. (2024). Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Vol. Vol. 27* (Issue 01).
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.

Journal of Accounting and Management's Student, Volume 3. Nomor 1. Januari 2026.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

- Moehoriono. (2012). *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*. 1–8.
- Muhardono, A., & Akbar, V. (2023). *Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nadezda, F., & Jozef, C. (2010). Employee motivation and organizational impact of innovation on employee satisfaction. *MPRA Paper*, 27624. <https://ideas.repec.org/p/pramprapa/27624.html>
- Nurpratama, M., & Nurhayati, N. (2019). Kontribusi Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di Salah Satu Kantor Cabang BUMN di Indonesia. *Gema Wiralodra*, 10(2), 191–200.
- R.A Supriyono. (2003). *Peran Asimetri Informasi dan Peresponan Keinginan Sosial sebagai Variabel Moderating Hubungan antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial di Indonesia*. *urnal Simposium Nasional Akuntansi*.
- Subroto, Setyowati, and A. D. S. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Pancasakti Tegal*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sudjana, N., & Rivai, A. (1997). *Media pengajaran*. Sinar Baru.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. pustaka Baru Press.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, W. D. (2016). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta.