

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN PULAU RIMAU**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : RITA ANGGRAINI
NIM : 255441035
KONSENTRASI : MANAJEMEN PENDIDIKAN

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PULAU RIMAU

Nama : Rita Anggraini
NPM : 255441035
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh
Knowledge Management Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan
Pulau Rimau

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 07/10/2026



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal 07/10/2026 Pembimbing II



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 07/10/2026

Ketua Program Studi MM-UTF



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 07/10/2026

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN PULAU RIMAU**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : Rita Anggraini
NPM : 255441035
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan**

Menyetujui :

Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

**Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204**

07/10/2026



Anggota Penguji

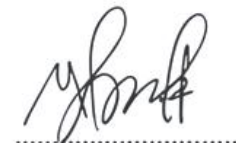
**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

07/10/26



**Dr. Yolanda Vebyhita, SE., M.Si.
NIDN : 0226028303**

07/10/2026



Mengetahui :

Dekan FEB

Ketua Program Studi MM-UTF



**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 0205026401**



**Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501**

Tanggal 07/10/2026

Tanggal 07/10/2026

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Rita Anggraini**
NPM : 255441035
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Knowledge Management* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pulau Rimau

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2026

Yang menyatakan,



Rita Anggraini

ABSTRACT

THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MEDIATING THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN PULAU RIMAU DISTRICT

Rita Anggraini
255441035

This study aims to analyze the effect of Knowledge Management and Work Discipline on the Performance of Public Elementary School (SDN) Teachers in Pulau Rimau District, both directly and indirectly through Work Motivation as a mediating variable. The study was motivated by the suboptimal performance of teachers, which is suspected to be influenced by knowledge management, the level of work discipline, and teachers' work motivation. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 200 public elementary school teachers in Pulau Rimau District, with a sample of 67 teachers drawn from five public elementary schools using a specific sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software version 3.2.9. The results show that: (1) Knowledge Management has a significant effect on Work Motivation (coefficient of 0.483); (2) Work Discipline has a significant effect on Work Motivation (coefficient of 0.415); (3) Knowledge Management has a significant effect on Teacher Performance (coefficient of 0.286); (4) Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance (coefficient of 0.254); (5) Work Motivation has a significant effect on Teacher Performance with the largest coefficient (0.448); (6) Work Motivation partially mediates the effect of Knowledge Management on Teacher Performance (indirect coefficient of 0.217); and (7) Work Motivation partially mediates the effect of Work Discipline on Teacher Performance (indirect coefficient of 0.186). All hypotheses were accepted at the 5 percent significance level ($p\text{-value} < 0.05$ and $t\text{-statistics} > 1.960$). This study concludes that Work Motivation is a key variable that strengthens the effect of Knowledge Management and Work Discipline on Teacher Performance, so that efforts to improve teacher performance need to be carried out in an integrated manner by strengthening all three aspects.

Keywords: *Knowledge Management, Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance, SEM-PLS*

ABSTRAK
PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
PULAU RIMAU

Rita Anggraini
255441035

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Knowledge Management dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh pengelolaan pengetahuan (knowledge management), tingkat disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Rimau yang berjumlah 200 orang, dengan sampel sebanyak 67 orang guru dari lima SD Negeri, yang diambil menggunakan teknik tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (koefisien 0,483); (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (koefisien 0,415); (3) Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (koefisien 0,286); (4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (koefisien 0,254); (5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien terbesar (0,448); (6) Motivasi Kerja memediasi secara parsial pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Guru (koefisien tidak langsung 0,217); dan (7) Motivasi Kerja memediasi secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (koefisien tidak langsung 0,186). Seluruh hipotesis diterima pada taraf signifikansi 5 persen ($p\text{-value} < 0,05$ dan $t\text{-statistik} > 1,960$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel kunci yang memperkuat pengaruh Knowledge Management dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, sehingga peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan ketiga aspek tersebut.

Kata Kunci: Knowledge Management, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, SEM-PLS

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Knowledge Management* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pulau Rimau",

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti. Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Proposal Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti. Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME. yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang.
2. Rektor Universitas Tridinanti. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Ibu Dr. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS. atas dukungan dan kemudahan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta ilmu yang sangat berharga kepada penulis sejak awal hingga terselesaikannya tesis ini.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM, selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan senantiasa memberikan bimbingan, masukan, koreksi, serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, serta pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu, dan berpartisipasi dalam penulisan tesis ini.

8. Bapak dan Ibu tercinta, yang tiada henti memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, dukungan moril maupun materiil, serta motivasi yang tak ternilai harganya sejak penulis menempuh pendidikan hingga terselesaikannya tesis ini.
9. Suami dan anak-anak tercinta, yang senantiasa memberikan cinta, kesabaran, semangat, dan dukungan penuh kepada penulis, sehingga menjadi sumber kekuatan dan motivasi terbesar dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Saudara dan Teman yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman – Teman Angkatan 54 MM UTP.
12. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, khususnya bagi peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau, serta dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga segala bantuan, bimbingan, dan doa yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Palembang, September 2026
Penulis,

Rita Anggraini

DAFTAR ISI

Lembar Judul	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis	ii
Lembar Persetujuan Komisi Penguji Tesis	iii
Surat Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Abstrack	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Batasan Masalah	17
1.4 Rumusan Masalah.....	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Kegunaan Penelitian	18
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN..	 22
2.1 Kajian Pustaka.....	22
2.1.1 Kinerja.....	22
2.1.2 Knowledge Management.....	28
2.1.3 Disiplin Kerja.....	36
2.1.4 Motivasi Kerja.....	41
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	49
2.3 Kerangka Berfikir.....	62

2.4 Hipotesis Penelitian.....	69
BAB III METODE PENELITIAN.....	73
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	73
3.2 Desain Penelitian.....	74
3.3 Populasi dan Sampel.....	75
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	79
3.5 Variabel, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	81
3.6 Teknik Analisis Data.....	96
3.7 Hipotesis Statistika.....	108
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	110
4.1 Hasil Penelitian	110
4.2 Pembahasan.....	147
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	156
5.1 Kesimpulan	156
5.2 Implikasi Penelitian.....	156
5.3 Saran	159
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Aspek – Aspek Standar Pekerjaan	25
Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	50
Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian.....	73
Tabel 3.2 Rincian Populasi Penelitian	76
Tabel 3.3 Sampel Penelitian	79
Tabel 3.4 Gradasi Jawaban Angket Dengan Skala Likert	81
Tabel 3.5 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	87
Tabel 3.6 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Knowledge Management.....	91
Tabel 3.7 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	95
Tabel 3.8 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	97
Tabel 3.9 Hipotesis Statistika.....	108
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Sekolah	111
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	113
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	114
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	116
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	119
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Knowledge Management ..	119
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	120
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)	121
Tabel 4.10 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Z)	122
Tabel 4.11 Kesimpulan Kategori Jawaban Responden	123
Tabel 4.12 Outer Loading Faktor Knowledge Management (X1).....	126
Tabel 4.13 Outer Loading Faktor Disiplin Kerja (X2)	127
Tabel 4.14 Outer Loading Faktor Motivasi Kerja (Y)	127
Tabel 4.15 Outer Loading Faktor Kinerja Guru (Z)	128
Tabel 4.16 Average Variance Extracted	129
Tabel 4.17 Discriminant Validity (Cross Loading) Knowledge Management.	130
Tabel 4.18 Discriminant Validity (Cross Loading) Disiplin Kerja.....	131

Tabel 4.19 Discriminant Validity (Cross Loading) Motivasi Kerja	131
Tabel 4.20 Discriminant Validity (Cross Loading) Kinerja Guru	132
Tabel 4.21 R Square	134
Tabel 4.22 Kategori F Square	136
Tabel 4.23 F Square	136
Tabel 4.24 Hasil Analisis Jalur	138
Tabel 4.25 Path Coefficients	143
Tabel 4.26 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Capaian Kualifikasi Guru Nasional dan Distribusi Guru Per Jenjang Pendidikan Tahun Ajaran 2024/2025	2
Gambar 2.1 Model Proses Motivasi.....	43
Gambar 2.2 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	49
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	69
Gambar 3.1 Full Model Diagram Jalur Penelitian	107
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan	125
Gambar 4.2 Full Model Setelah dilakukan Bootstrapping	142

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing	
Lampiran 2 Kartu Kendali Bimbingan Tesis	
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	
Lampiran 4 Surat Validasi Instrumen Penelitian	
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	
Lampiran 6 Gambar Diagram	
Lampiran 7 Jawaban Responden	
Lampiran 8 Dokumentasi	
Lampiran 9 Riwayat Penulis	

BAB I

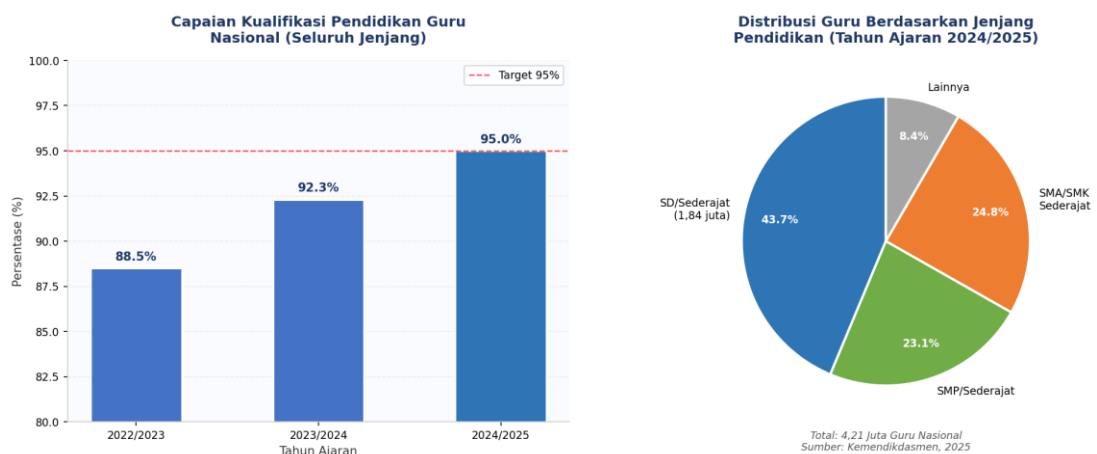
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa. Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1), setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kerangka tersebut, guru memegang peranan yang sangat sentral dan strategis sebagai ujung tombak pelaksanaan proses belajar-mengajar di sekolah. Kualitas pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja para gurunya, terutama di jenjang pendidikan dasar yang menjadi pondasi awal pembentukan karakter dan kemampuan intelektual peserta didik.

Secara nasional, data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) pada tahun ajaran 2024/2025 mencatat bahwa jumlah guru di seluruh jenjang pendidikan di Indonesia telah mencapai 4,21 juta orang. Dari jumlah tersebut, mayoritas guru mengajar di jenjang Sekolah Dasar (SD)/sederajat dengan total mencapai 1,84 juta orang atau sekitar 43,7

persen dari keseluruhan tenaga pendidik nasional (Dataloka.id, 2025). Sementara itu, persentase guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan pada tahun ajaran 2024/2025 telah melampaui angka 95 persen di seluruh jenjang pendidikan. Capaian ini menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam aspek kualifikasi formal tenaga pendidik. Namun, kualifikasi formal tersebut belum secara langsung menjamin bahwa kinerja guru di lapangan telah berada pada level yang optimal dan memuaskan, khususnya di daerah-daerah terpencil dan pedesaan.



Gambar 1.1 Capaian Kualifikasi Guru Nasional dan Distribusi Guru per Jenjang Pendidikan Tahun Ajaran 2024/2025, Data diolah penulis (2025)

Gambar 1.1 di atas menyajikan dua capaian kinerja utama terkait tenaga pendidik di Indonesia pada tahun ajaran 2024/2025. Grafik batang di sebelah kiri menunjukkan tren peningkatan capaian kualifikasi pendidikan guru secara nasional yang mencapai lebih dari 95 persen, melampaui target yang ditetapkan pemerintah. Tren positif ini mencerminkan keberhasilan kebijakan peningkatan kualifikasi guru dalam beberapa tahun terakhir. Sementara itu, grafik lingkaran di sebelah kanan memperlihatkan bahwa guru Sekolah Dasar (SD)/sederajat mendominasi komposisi tenaga pendidik

nasional dengan proporsi sebesar 43,7 persen dari total 4,21 juta guru, jauh melampaui jenjang pendidikan lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa guru SD merupakan kelompok terbesar dan paling strategis dalam ekosistem pendidikan nasional, sehingga peningkatan kinerja guru SD, termasuk di wilayah terpencil seperti Kecamatan Pulau Rimau, menjadi prioritas yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dasar secara keseluruhan.

Pemerintah Indonesia melalui Kemendikdasmen dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah merilis pembaruan sistem Pengelolaan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah yang efektif mulai 1 Januari 2025. Hingga akhir November 2024, sistem pengelolaan kinerja tersebut telah diimplementasikan oleh sekitar 1,7 juta ASN Guru di seluruh Indonesia (Kemendikdasmen, 2025). Langkah strategis ini merupakan respons atas keprihatinan bahwa meskipun secara kuantitas jumlah guru cukup memadai, namun secara kualitas kinerja masih banyak aspek yang perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja guru yang lebih bermakna dan bermutu diharapkan mampu mendorong para guru untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, sekaligus mengurangi beban administrasi yang selama ini menjadi hambatan dalam optimalisasi pembelajaran.

Dalam suatu organisasi, baik lembaga swasta maupun pemerintahan, kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan

sangat berkaitan dengan kualitas kinerja guru yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Guru dituntut untuk terus mengembangkan kemampuan dan kompetensinya secara proaktif serta berkelanjutan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pembelajaran. Guru yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu terus berkembang, memiliki komitmen tinggi, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah dalam berbagai kondisi. Dengan demikian, kepercayaan yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada guru dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme guru itu sendiri. (Marpaung, Nurlaela, & Suruan, 2019).

Di Provinsi Sumatera Selatan, khususnya di Kabupaten Banyuasin, kondisi pendidikan dasar masih menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Kecamatan Pulau Rimau merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Banyuasin yang wilayahnya cukup luas dan sebagian besar merupakan kawasan transmigrasi. Berdasarkan data Dapodik tahun 2024, terdapat beberapa Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di berbagai desa di Kecamatan Pulau Rimau, di antaranya SDN 1 Pulau Rimau, SDN 2 Pulau Rimau, SDN 3 Pulau Rimau, SDN 11 Pulau Rimau, SDN 13 Pulau Rimau, SDN 18 Pulau Rimau, SDN 19 Pulau Rimau dan berbagai SDN lainnya (Daftarsekolah.net, 2024). Kondisi geografis yang tersebar dan infrastruktur yang terbatas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di wilayah tersebut.

Fenomena masalah yang menjadi perhatian serius dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja sebagian guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau yang tercermin dari beberapa indikator. Pertama, masih ditemukannya guru yang sering terlambat hadir dan tidak memanfaatkan waktu pembelajaran secara efektif. Kedua, terbatasnya kemampuan guru dalam mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran yang inovatif. Ketiga, minimnya aktivitas berbagi pengetahuan dan pengalaman mengajar antar-guru, baik melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG) maupun media digital. Keempat, lemahnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagian guru dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas mereka. Kelima, tingkat disiplin kerja yang belum konsisten, mencakup kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, serta kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Fenomena-fenomena ini secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Kondisi tersebut sejalan dengan temuan penelitian Atik Likai Tanjua dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai permasalahan mendasar, antara lain rendahnya semangat kerja, kurangnya kreativitas dalam pengajaran, serta lemahnya kemampuan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Masalah profesionalisme guru bukan hanya terjadi di Indonesia saja; penelitian di berbagai negara menunjukkan bahwa di Malaysia permasalahannya berkaitan dengan keterampilan mengajar dan manajemen guru, sementara di Selandia Baru berkaitan dengan kelebihan beban kerja dan persepsi terhadap

rendahnya kompensasi (Kholis & Murwanti, 2019). Di Indonesia sendiri, permasalahan kinerja guru memiliki dimensi yang lebih kompleks karena melibatkan aspek motivasi, disiplin, kompetensi, serta lingkungan kerja yang beragam antar daerah.

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja guru yang optimal tercermin dari kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara efektif, mengevaluasi hasil belajar siswa, serta melakukan pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Dalam konteks SDN di Kecamatan Pulau Rimau, pencapaian kinerja guru yang optimal sangat bergantung pada sejumlah faktor determinan, di antaranya adalah *knowledge management*, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Knowledge management atau manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. *Knowledge management* dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses dan praktik yang digunakan oleh organisasi maupun individu untuk mengidentifikasi, menciptakan, merepresentasikan, mendistribusikan, dan memungkinkan adopsi pengetahuan dan pengalaman (Nonaka & Takeuchi, dalam Muis & Isyanto, 2022). Dalam konteks pendidikan, *knowledge management* mencakup kemampuan guru untuk berbagi pengetahuan pedagogis,

memperbarui keterampilan mengajar, mengadopsi inovasi pembelajaran, serta menerapkan praktik-praktik terbaik yang telah terbukti efektif. Penelitian Javanis, Harsono, dan Muhibbin (2024) menganalisis strategi peningkatan kinerja guru melalui dimensi spiritualitas, kepemimpinan, manajemen pengetahuan, dan berpikir kritis di SMP Kota Surakarta, dan menemukan bahwa manajemen pengetahuan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan profesional guru.

Studi literatur menunjukkan adanya hubungan yang erat antara *knowledge management* dan kinerja organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Firdaus, Damayanti, dan Nurpratama (2023) menemukan bahwa *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Ma'Arif Langut. Pengelolaan pengetahuan yang baik memungkinkan guru untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogis mereka, berbagi praktik terbaik dengan rekan sejawat, dan mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa yang terus berkembang. Lebih lanjut, Harlita dan Ramadan (2024) menunjukkan bahwa komunitas belajar di sekolah dasar yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen pengetahuan secara terstruktur mampu mengembangkan kompetensi guru secara signifikan. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi *knowledge management* di sekolah-sekolah yang berada di kawasan terpencil seperti Kecamatan Pulau Rimau.

Selain *knowledge management*, **disiplin kerja** juga merupakan faktor determinan yang krusial terhadap kinerja guru. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja yang ada, dan biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi tertentu apabila seseorang melakukan pelanggaran (Rivai & Sagala, dalam Hasibuan & Munasib, 2021). Dalam konteks guru, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, konsistensi dalam menyelesaikan tugas administratif, kepatuhan terhadap kurikulum, dan dedikasi dalam menjalankan kewajiban profesionalnya. Penelitian Arka Deva Al Asyraf dan Agustina Widodo (2024) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, meskipun signifikansinya dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasional.

Penelitian Ayu Ashari, Andi Irwan, dan Jumaidah (2024) yang mengkaji implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi kerja. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh tim dari JMBK (2024) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif

pada kinerja guru, namun dengan pengaruh yang dapat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja atau variabel intervening lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru bukanlah hubungan yang bersifat linear semata, melainkan dapat melibatkan mekanisme mediasi yang kompleks.

Motivasi kerja merupakan variabel ketiga yang menjadi fokus penelitian ini, sekaligus berperan sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Susanti et al., 2025). Dalam konteks guru, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan penuh dedikasi, kreativitas, dan profesionalisme. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi, mencari inovasi dalam pembelajaran, dan memberikan layanan terbaik bagi peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan guru cenderung bersikap pasif, rutinitas, dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkonfirmasi peran penting motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara variabel-variabel organisasional dengan kinerja. Penelitian Indriawati dkk. (2022) tentang kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor pengungkit yang mampu

meningkatkan kualitas kinerja guru secara signifikan. Nadyanti dan Dewi (2024) dalam penelitiannya tentang peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru SMK di Kota Surabaya menemukan bahwa motivasi intrinsik yang kuat berkaitan erat dengan pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Sementara itu, penelitian Juniarti, Ahyani, dan Ardiansyah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan motivasi sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut tergantung kondisi organisasional.

Studi literatur secara mendalam menunjukkan adanya beberapa gap penelitian yang perlu diisi dalam bidang ini. Pertama, sebagian besar penelitian tentang kinerja guru masih berfokus pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, atau kompetensi, sementara penelitian yang mengintegrasikan *knowledge management* sebagai variabel independen dalam konteks sekolah dasar masih sangat terbatas (Firdaus, Damayanti & Nurpratama, 2023; Javanis et al., 2024). Kedua, penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang beragam dan tidak konsisten. Sebagian penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan (Jufrizen, 2021; Arka Deva Al Asyraf & Widodo, 2024), namun penelitian lain menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja guru ketika variabel lain dikendalikan (JMBK, 2024; Kristanto et al., 2023).

Inkonsistensi temuan ini mengindikasikan kemungkinan adanya variabel mediator yang belum dieksplorasi secara memadai.

Ketiga, meskipun beberapa penelitian telah mengkaji peran motivasi kerja sebagai mediator, namun penelitian yang secara spesifik menguji mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara *knowledge management* dan kinerja guru di jenjang sekolah dasar masih sangat jarang ditemukan. Penelitian Indriawati dkk. (2022) dan Nadyanti & Dewi (2024) mengkonfirmasi pentingnya motivasi kerja bagi kinerja guru, namun tidak secara eksplisit menguji peran mediasi tersebut dalam konteks *knowledge management*. Keempat, hampir tidak ada penelitian yang mengambil lokasi di Kecamatan Pulau Rimau, Kabupaten Banyuasin, yang merupakan kawasan transmigrasi dengan karakteristik sosio-kultural dan geografis yang unik dan berbeda dengan kawasan perkotaan. Kondisi ini menciptakan gap penelitian yang signifikan, mengingat temuan dari konteks urban tidak serta-merta dapat digeneralisasikan ke konteks pedesaan dan kawasan transmigrasi.

Kelima, terdapat gap metodologis dimana sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji pengaruh langsung antara variabel-variabel tersebut tanpa mempertimbangkan peran mediasi yang mungkin dimainkan oleh motivasi kerja secara bersamaan dalam satu model penelitian yang komprehensif. Penelitian yang mengintegrasikan *knowledge management*, disiplin kerja, motivasi kerja (sebagai mediator), dan kinerja guru dalam satu kerangka model struktural belum banyak dilakukan, terutama dalam

konteks sekolah dasar negeri di wilayah pedesaan Indonesia. Hal ini mengakibatkan pemahaman yang masih parsial tentang mekanisme yang sesungguhnya menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan kinerja guru.

Kesenjangan penelitian di atas semakin relevan mengingat kondisi nyata yang ditemukan di SDN Kecamatan Pulau Rimau. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2025, ditemukan bahwa sebagian guru mengakui kurangnya akses terhadap program pengembangan profesional dan kegiatan *knowledge sharing* yang terstruktur. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang tidak merata di antara guru-guru menjadi perhatian kepala sekolah. Yang lebih mendasar, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja yang belum optimal menjadi penghambat utama dalam meningkatkan kinerja guru. Kondisi ini diperkuat oleh hasil Asesmen Nasional yang menunjukkan bahwa capaian literasi dan numerasi siswa di sebagian SDN Kecamatan Pulau Rimau masih perlu ditingkatkan, yang secara tidak langsung mencerminkan masih adanya ruang perbaikan dalam kinerja guru.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, penelitian ini menawarkan sebuah model konseptual yang komprehensif untuk memahami bagaimana *knowledge management* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Model ini didasarkan pada teori sumber daya manusia, teori motivasi Herzberg, teori manajemen pengetahuan Nonaka, serta berbagai temuan empiris dari penelitian-penelitian terdahulu. Pengujian model mediasi ini diharapkan

dapat mengungkap mekanisme yang lebih dalam tentang bagaimana pengetahuan dan kedisiplinan guru dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal melalui dorongan motivasional yang memadai. Secara spesifik, penelitian ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan apakah motivasi kerja mampu menjadi jembatan yang mengantarkan pengaruh *knowledge management* dan disiplin kerja menuju peningkatan kinerja guru yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis yang tinggi mengingat kebijakan pembaruan Pengelolaan Kinerja Guru yang dikeluarkan oleh Kemendikdasmen dan BKN pada tahun 2025 membutuhkan dukungan empiris tentang faktor-faktor apa saja yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berbasis bukti kepada para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin dan kepala sekolah SDN di Kecamatan Pulau Rimau, dalam merancang program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan dasar di Kecamatan Pulau Rimau dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arlini, Patimah, dan Ahiruddin (2023) tentang pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kasui,

Kabupaten Way Kanan, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di tingkat sekolah dasar negeri di wilayah kabupaten Sumatera Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki relevansi yang kuat dalam konteks serupa, yaitu guru SDN di wilayah kabupaten di Sumatera Selatan. Selain itu, penelitian Parantiku, Lian, dan Putra (2021) memberikan kontribusi penting dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja berinteraksi secara kompleks dalam mempengaruhi kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Berdasarkan berbagai referensi penelitian tersebut, peneliti semakin yakin bahwa penelitian yang secara komprehensif menguji peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara *knowledge management*, disiplin kerja, dan kinerja guru SDN di Kecamatan Pulau Rimau adalah penelitian yang urgen dan perlu dilakukan.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau menunjukkan masih adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja guru secara optimal. Kinerja guru yang belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya penerapan *knowledge management* yang belum berjalan secara efektif, masih rendahnya disiplin kerja guru, serta motivasi kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut terlihat dari masih kurangnya pengelolaan dan berbagi pengetahuan antar guru, kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta semangat dan dorongan kerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Padahal, *knowledge management*, disiplin kerja, dan motivasi

kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Knowledge Management dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam kehadiran, seperti datang terlambat ke sekolah dan meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir.
2. Masih terdapat guru yang kurang optimal dalam memanfaatkan waktu pembelajaran secara efektif selama jam kerja berlangsung.
3. Beberapa guru masih kurang aktif dalam melakukan kerja sama dan kolaborasi dengan rekan sejawat dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya.
4. Masih rendahnya budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing) antar guru, baik melalui forum Kelompok Kerja Guru (KKG) maupun media digital pembelajaran.

5. Sebagian guru masih menunda penyelesaian administrasi pembelajaran, seperti penyusunan perangkat ajar, penilaian, dan laporan hasil belajar siswa.
6. Masih terdapat guru yang kurang memiliki inisiatif dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional, pelatihan, maupun workshop pendidikan.
7. Beberapa guru cenderung masih resisten terhadap perubahan dan inovasi pembelajaran, terutama dalam penerapan teknologi dan media pembelajaran digital.
8. Masih terdapat guru yang kurang percaya diri dalam mengemukakan ide, gagasan, maupun inovasi pembelajaran di lingkungan sekolah.
9. Belum optimalnya penerapan knowledge management di sekolah dasar, sehingga pengelolaan dan pemanfaatan pengetahuan guru belum berjalan secara maksimal.
10. Motivasi kerja sebagian guru masih rendah, yang terlihat dari kurangnya semangat dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran.
11. Masih terdapat konflik atau kurang harmonisnya hubungan kerja antar guru yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kolaborasi dalam lingkungan sekolah.
12. Sebagian guru masih bekerja secara rutin dan monoton sehingga kurang memperhatikan kualitas dan inovasi dalam proses pembelajaran.

13. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau belum optimal, yang terlihat dari masih rendahnya kualitas pembelajaran, disiplin kerja, serta pencapaian profesionalisme guru.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dapat dikaji, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada variabel independen Knowledge Management (X_1), Variabel Independen Disiplin Kerja (X_2), Variabel Intervening Motivasi Kerja (Y) dan Variabel Dependen Kinerja Guru (Z) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Knowledge Management terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau ?
3. Apakah terdapat pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau ?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau ?

5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh Knowledge Management terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.
3. Membuktikan pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.
4. Membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.
5. Membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.

1.6 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi bagi Ilmu pendidikan :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan knowledge management, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin dalam merumuskan kebijakan serta program peningkatan kualitas guru, khususnya terkait penguatan knowledge management, peningkatan disiplin kerja, dan motivasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam merancang strategi pembinaan, pengawasan, serta pengembangan profesional guru agar tercipta budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan inovatif di lingkungan sekolah.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru mengenai pentingnya knowledge management, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pembelajaran di sekolah.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh knowledge management dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.

Dengan adanya manfaat teoritis dan praktis tersebut, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara akademis, khususnya di bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan manfaat yang bersifat aplikatif dalam upaya peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulau Rimau. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak sekolah dan Dinas Pendidikan dalam merumuskan kebijakan serta strategi peningkatan profesionalisme guru melalui penguatan knowledge management, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Bagi penulis, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, serta

pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan teori manajemen pendidikan dalam dunia pendidikan secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2022). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), 100180.
- Afdisya, H. (2025). Pengaruh Knowledge Management Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Di Kabupaten Solok. *Journal of Social and Economics Research*, 7(2), 194-209.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 83-98.
- Anugerah, Y. R., & Sutarmin. (2017). Pengaruh kompetensi kerja dan remunerasi terhadap kinerja anggota kepolisian melalui promosi jabatan pada polsek sukomanunggal surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 281-299.
- Arlini, A., Patimah, S., & Ahiruddin, A. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kasui, Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112–125.
- Arka Deva Al Asyraf, & Widodo, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 6(1), 45–56.
- Atik Likai Tanjua, Dewi, D. E. C., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja guru dan permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161–171. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2729>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 34–42.
- Budihardjo, M. (2020). Panduan praktis knowledge management. Raih Asa Sukses.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 194-212.

- Dataloka.id. (2025, Juli). Jumlah guru di Indonesia 2024/2025 tembus 4,21 juta, terbanyak di jenjang SD. Dataloka. <https://dataloka.id/humaniora/4320/jumlah-guru-di-indonesia-2024-2025-tembus-421-juta-terbanyak-di-jenjang-sd/>
- Depkes RI. (2009). Kategori umur menurut Departemen Kesehatan RI. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1-16.
- Dewi, E. S. (2022). Upaya peningkatan motivasi kerja guru melalui perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan partisipatif. *Jurnal Kinerja Kependidikan*, 5(1), 1–2.
- Fan, W., & Dempsey, A. G. (2016). *Parental Involvement and Children's Academic Achievement: A Growth Modeling Analysis*. *Journal of Experimental Education*, 85(4), 1–18.
- Firdaus, J., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2023). Pengaruh knowledge sharing dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada MTs Ma'Arif Langut. *Jurnal Investasi*, 9(2), 60–65. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i2.244>
- Fitrianti, L. (2020). Kinerja guru dalam pembelajaran pendidikan agama Islam di SMP Negeri 5 Kelayang. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 15(2), 573–584. <https://doi.org/10.55558/alihda.v15i2.47>
- Ghavifekr, S., & Rosdy, W. A. W. (2015). *Teaching and Learning with Technology: Effectiveness of ICT Integration in Schools*. *International Journal of Research in Education and Science*, 1(2), 175–191.
- Goodstats Data. (2025, Mei). Potret kualitas guru Indonesia 2024/2025: Lebih dari 96% sudah penuhi kualifikasi. Goodstats. <https://data.goodstats.id/statistic/potret-kualitas-guru-indonesia-20242025>
- Harlita, I., & Ramadan, Z. H. (2024). Peran komunitas belajar di Sekolah Dasar dalam mengembangkan kompetensi guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 2907–2920.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-21). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., & Munasib, A. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 197–219.

- 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: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79-96.
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747-1754.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., ... Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. Padang: CV Genta Lentera.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*, 3(3), 204–215.
- Javanis, D. S., Harsono, & Muhibbin, A. (2024). Analisis strategi peningkatan kinerja guru: Spiritualitas, kepemimpinan, manajemen pengetahuan, berpikir kritis di SMP Kota Surakarta. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 13(1), 157–170.
- JMBK. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif (JMBK)*, 5(2). <https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/download/219/160>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41-53.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Kemendikdasmen. (2025, Januari). Pembaruan pengelolaan kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah tahun 2025 resmi dirilis. Rumah Pendidikan Kemendikdasmen. <https://rumah.pendidikan.go.id/berita/pembaruan-pengelolaan-kinerja-guru>
- Kemendikdasmen. (2025). Ikhtisar data pendidikan tahun 2024/2025. Pusat Data dan Teknologi Informasi, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Kholis, N., & Murwanti, H. (2019). Profesionalisme guru dan tantangannya di era global: Studi komparatif. *Jurnal Pendidikan Internasional*, 5(1), 1–14.

- Kristanto, R. V., Setiawan, A., Wirawan, S., & Djajadikerta, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-17). Remaja Rosdakarya.
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widianana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39-49.
- Maolana, A., & Kurniawan, A. (2022). Kinerja pengawas Sekolah Dasar pada masa pandemi Covid-19 dan dampaknya pada peningkatan mutu pembelajaran guru. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 9–18. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.16540>
- MAR, M. G. (2023). *Pengaruh Knowledge Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan (GTK) Melalui Innovative Work Behaviour Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Masa'deh, R. E., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). *The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan*. *Journal of enterprise information management*, 30(2), 244-262.
- Masitoh, S. (2023). *Meningkatnya Hasil Belajar Siswa dengan Strategi Komplementer melalui Motivasi Belajar*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara.
- Milawati, M. (2021). *Pengaruh Knowledge Management, Kesejahteraan, Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Di Kota Banjarmasin (Studi Pada SD Muhammadiyah 9, SD Islam Sabilal Muhtadin, Dan Sdit Ukhuwah)* (Doctoral dissertation, Pascasarjana).
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi: Organisasi pembelajaran sebagai mediator. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175.
- Musrinih, M. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di eks kewedanaan Indramayu pada masa pandemi Covid-19. *Edum Journal*, 6(2), 132–146. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.142>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2).

- Nadyanti, N., & Dewi, E. F. (2024). Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru SMK di Kota Surabaya. *PTK: Jurnal Pendidikan, Teknologi, dan Kewirausahaan*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.476>
- Narimawati, U., & Sarwono, J. (2024). *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square menggunakan Smart PLS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif* (Cetakan ke-9). Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, N., Humaaizi, H., & Asmara, S. (2023). *The Effect of Work Motivation on the Performance Level of Civil Servants at the Provincial Civil Service Agency North Sumatra*. *PERSPEKTIF*, 12(3), 924–933.
- Ngussa, B. M. (2014). *Workplace Discipline and Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Arusha City, Tanzania*. *Journal of Education and Practice*, 5(14), 181–188.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2021). *The wise company: How companies create continuous innovation*. Oxford University Press.
- North, K., & Kumta, G. (2020). *Knowledge management: Value creation through organizational learning* (2nd ed.). Springer.
- Nursita, I., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 622–631. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.165>
- Parantiku, J., Lian, B., & Putra, A. Y. (2021). The influence of work discipline and job satisfaction on teacher performance. *International Journal of Educational Research*, 3(2), 45–58.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Payadnya, I. P., & Jayantika, I. G. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikdasmen. (2025). *Statistik Sekolah Dasar (SD) tahun 2024/2025*. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 562-576.
- Putri Mendrofa, S. J. (2020). *Pengaruh Employee Empowerment Dan Knowledge Management Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Puskesmas Pulau Temiang Kecamatan Tebo Ulu* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).

- Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., Tanjung, R., & Rambe, R. (2021). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita*, 6(1), 131–142.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Jawa Barat: CV Adanu Abimata.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-4). RajaGrafindo Persada.
- Sangkala. (2021). Knowledge management: Suatu pengantar memahami bagaimana organisasi mengelola pengetahuan sehingga menjadi organisasi yang unggul (Edisi ke-2). RajaGrafindo Persada.
- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Leuhoe, Y. J., Apriani, Asnah, & Rokhayati, T. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Sari, R. P., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 22–36.
- Sari, V. M. (2021). *Pengaruh Knowledge Management Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 285-296.
- Selvia, N. (2023). Guru adalah tenaga profesional yang memainkan peran penting dalam pengembangan SDM masa depan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 4(1), 23–35.
- Setianigsih, W., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313-320.
- Setiarso, B., Haranto, N., Triyono, & Subagyo, H. (2020). Penerapan knowledge management pada organisasi (Edisi Revisi). Graha Ilmu.
- Sherly, Sihombing, H. B. M., & Dharma, E. (2024). The contribution of innovation and technology to teacher performance improvement. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 15(2), 94–101.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-26). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi III, Cetakan ke-5). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Cetakan ke-5). Bumi Aksara.

- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto, B. (2021). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional (Cetakan ke-7). Bumi Aksara.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 57-69.
- Suhartawan, B., Daawia, Nurmaningtyas, A. R., Deni, A., Iriyanto, S. M., Sopiah, S., ... Barsei, A. N. (2024). *Metodologi Penelitian*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukmawati, A. S., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., P, M. A., ... Sa'dianoor. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriadi, I., & Artanti, Y. (2021). *Partial Least Square: Konsep dan Aplikasi dengan SmartPLS 3.2.8*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Supriadi, I., Abadi, R., & Maghfiroh, R. U. (2023). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Susanti, M., Pratiwi, D., & Putra, R. (2025). Motivasi kerja dan hubungannya dengan kinerja profesionalisme guru di era pendidikan 4.0. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 55–70.
- Susanti, E., Ladjin, N., Qadrini, L., Adoe, V. S., Supratman, M., & Arina, F. (2021). *Buku Ajar Statistika untuk Perguruan Tinggi*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-13). Kencana.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199-211.
- Thomas, W., & Nataliani, Y. (2021). Analisis dan penerapan knowledge management system (KMS) berbasis web: Studi kasus proses bisnis PT. Bintang Selatan Agung. *Journal of Information Systems and Informatics*, 3(2), 253–267.
- Tobing, P. L. (2019). Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi (Edisi ke-2). Graha Ilmu.

- Trisetiawan, A., Saleh, H., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Knowledge Management, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Hotel Novotel Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 207-216.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2025). Does empowering leadership behavior affect employee performance? The mediating role of workforce agility. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(4), 1425–1451. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2023-0618>
- Waskito, A., & Rahayu, S. (2024). Kompetensi dan dampak positifnya terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 9(2), 88–102.
- Werdiningsih, T. A., Murniati, N. A. N., & Soedjono. (2022). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 114–126. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.12448>
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Bandung: Widina Bhakti Persada.