

PENGARUH PENGEMBANGAN PROFESIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SD SWASTA DI KOTA SERANG

Wiwi Yuningsih, Furtasan Ali Yusuf, Budi Ilham Maliki

ummunuh3@gmail.com

Master of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Bina Bangsa
Kota Serang, Banten

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan profesional dan motivasi terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada guru SD swasta di kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, Sampel yang digunakan sebanyak 185 orang. Maka penulis mengambil keputusan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu metode analisis yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini: 1) pengembangan profesional berpengaruh signifikan terhadap disiplin, 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin, 3) pengembangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 4). motivasi dan kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja, 5) pengembangan profesional, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Kata Kunci: Kata Kunci: Pengembangan Keprofesian, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of professional development and motivation on teacher performance with work discipline as an intervening variable for private elementary school teachers in the city of Serang. The research method used was descriptive. The sample used was 185 people. So the author decided to use a sampling technique, namely the analysis method used was SEM-PLS. The results of this research: 1) professional development has a significant effect on discipline, 2) motivation has a significant effect on discipline, 3) professional development has a significant effect on teacher performance, 4). motivation and discipline have a direct effect on performance, 5) professional development, motivation and discipline have a positive effect on teacher performance

Keywords: Keywords: Professional Development, Motivation, Discipline, and Performance

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu negara karena merupakan jembatan emas menuju generasi manusia cerdas. Salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu bangsa terletak pada kualitas pendidikan pada bangsa itu sendiri (Putra & Suseno, 2022). Pendidikan di Indonesia masih belum mampu mencetak sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, untuk itu diperlukan perubahan dan peningkatan mutu pendidikan dari berbagai komponen baik dari kompetensi, kinerja guru, kurikulum maupun sarana dan prasarana (Shaturev, 2021). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa, "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kinerja guru yang tinggi lambat laun akan meningkatkan kualitas generasi muda (Ermianto, 2022). Hasilnya, negara-negara cerdas akan muncul dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Guru tidak mempunyai tugas dan tanggung jawab yang mudah. Selain itu, ia harus menjadikan murid-muridnya lebih pintar karena suatu alasan (meningkatkan kecerdasan IQ). Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh nilai yang dimiliki guru (Zulhanif, 2018). Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, dan kinerja guru dalam bidang penugasan. Disekolah masih banyak

ditemukan permasalahan kinerja dari guru seperti terlambat berangkat ke sekolah, tidak menggunakan strategi pembelajaran, keterbatasan dalam perencanaan pembelajaran, hal ini sangat berpengaruh sehingga pembelajaran dapat menjadi membosankan bagi siswa, belum lagi guru tertidur sambil tertidur. pembelajaran berlangsung.

Seleksi Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Guru (PPPK) 2021 tahap kedua menggambarkan rendahnya jumlah guru SD yang tidak lulus di Banten, hal ini dikhawatirkan mempengaruhi kualitas lulusan, jumlah guru yang melakukan seleksi sebanyak 20 lokasi pembentukannya, dari jumlah peserta 120 orang, hanya 27 orang yang lolos sedangkan sisanya 75 orang dinyatakan tidak lulus. Jika dihadirkan, sekitar 73,5% peserta PPPK di 20 lokasi formasi tidak lolos.

Dari permasalahan kinerja tersebut, peneliti mencari pembenaran dari penelitian sebelumnya sebagai state of the art yang dapat menghasilkan reposisi variabel. Terdapat beberapa perbedaan (Research gap) antara beberapa peneliti mengenai pengaruh peningkatan kinerja guru dan pengembangan profesi terhadap penguasaan pengetahuan guru dan kinerja mengajar, antara lain: menurut Mena dkk. (2017), Helisa Margahana dan Garaika (2021), Desimone & Pak (2017), Fitriasari & Wulansari (2020), Rini (2017) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru berpengaruh terhadap pengembangan profesional, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Hadi Pranoto (2013), Andriyani (2018), Handayani dkk. (2021), Harefa & Sinambela (2012), Purwisomarto, Suharno Irian, Dini (2018), (Harris & Sass, 2014) yang menyatakan bahwa pengembangan profesional, disiplin kerja, produktivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja atau biasa disebut kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi lembaga yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Olusadum & Anulika, 2018). Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya (Rivai, 2005). Sedangkan guru, guru adalah pendidik yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran siswa (Barnavi & Arifin, 2012). Sedangkan menurut

Djamarah & Zain, (2006) guru adalah pendidik yang memberikan sejumlah ilmu kepada siswa di sekolah.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap mental yang tercermin baik dalam tindakan maupun perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, norma dan aturan yang berlaku di masyarakat. tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap mental yang tercermin baik dalam tindakan maupun perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, norma dan aturan yang berlaku di masyarakat. tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Motivasi merupakan hal yang paling penting karena motivasi menunjang perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat dalam mencapai sesuatu secara maksimal. Motivasi merupakan suatu dorongan dan sebagai salah satu faktor terpenting dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Saleh & Utomo, 2018). Apabila setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara maksimal maka kinerja pegawai dapat terwujud sesuai dengan tujuan suatu instansi. Tanpa motivasi, seorang karyawan akan merasa malas untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai dan apabila ada kemauan dari diri sendiri dan ada dorongan dari orang lain (Rumijati, 2020).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Desain penelitian dan analisis statistik dilakukan untuk mengevaluasi seluruh hipotesis fokus. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SD swasta di Kota Serang yang berjumlah 250 orang. Penelitian ini memiliki 33 indikator sehingga jumlah sampel minimal $(33 \times 33 + 1) / 2 = 545$ atau $33 \times 5 = 165$ sehingga besar sampel berkisar antara 165-545 responden. Penulis memutuskan untuk mengambil sampel maksimal sebanyak 185 responden dari hasil perhitungan. Hal

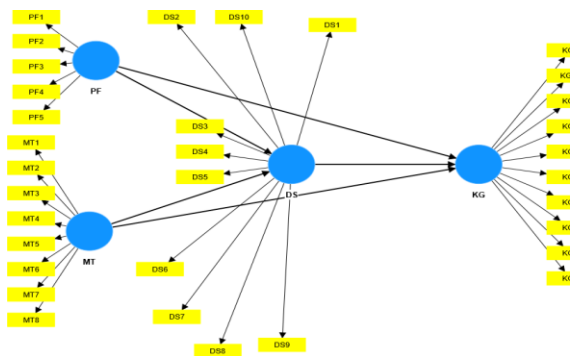
ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat validitas dan reliabilitas sampel.

No	Dimensi	Indikator
1	Penyusunan Rencana Pembelajaran	1. Kelengkapan RPP
		2. Perumusan tujuan pembelajaran
		3. Perumusan indikator pembelajaran
		4. Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar
		5. Perumusan model/strategi pembelajaran
		6. Perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran
		7. Penyusunan penilaian pembelajaran
2	Pelaksanaan Proses Pembelajaran	8. Kegiatan pra pembelajaran
		9. Kegiatan inti pembelajaran
		10. Kegiatan penutup pembelajaran
3	Penilaian Hasil Belajar	11. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar
		12. Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran
4	Pedagogik	1. Memahami peserta didik
		2. Merancang pembelajaran
		3. Melaksanakan Pembelajaran
		4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.
		5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
3	Kepribadian	6. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil.
		7. Memiliki kepribadian yang dewasa.
		8. Memiliki kepribadian yang arif.
		9. Memiliki kepribadian yang berwibawa
		10. Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan
3	Kompetensi Profesional	11. Menguasai substansi keilmuan
		12. Menguasai kajian kritis
4	Kompetensi Sosial	13. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik
		14. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
		15. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan wali peserta didik dan masyarakat sekitar

The analysis technique uses the SmartPLS version 3.0 software which is run on a computer or laptop media. PLS (Partial Least Square) is a variant-based structural equation analysis that can simultaneously test the measurement model as well as test the structural model.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut model struktural yang dirancang berdasarkan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.6

Average Variance Extracted

AVE	
DS	0,770
KG	0,783
MT	0,828
PF	0,800

Source: Data analysis of SmartPLS 4.0

Analisis pada Bootstrapping menghasilkan nilai yang terdapat pada koefisien setiap hubungan nilai tertinggi dilihat dari hubungan motivasi dengan disiplin yaitu sebesar 0,716 sedangkan nilai terendah dilihat dari disiplin terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,197 . Nilai T-Statistic yang diperoleh pada penelitian ini bervariasi, terdapat satu hubungan yang memiliki nilai T-Statistic dibawah 1,96 yang menggambarkan signifikansi yang terjadi pada hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan yang terjadi antara Pengembangan Keprofesian dengan Kinerja Guru, dengan nilai 0,534. Dan untuk hubungan model struktural lainnya, nilai T-Statistic berada di atas 1,96 yang menggambarkan signifikansi antar hubungan dalam model penelitian.

Berikut hasil koefisien jalurnya:

Table 3

Hasil Mean, STDEV, T-Values dan P-Values

	Sampe l asli (O)	Rata- rata sampel (M)	Standar deviasi (STDE V)	T statistik (O/ST DEV)	Nilai P (P value s)
DS ->					
KG	0,197	0,197	0,092	2,141	0,032
MT ->					
DS	0,716	0,717	0,104	6,862	0,000
MT ->					
KG	0,254	0,262	0,104	2,438	0,015
PF ->					
DS	0,254	0,254	0,105	2,414	0,016
PF ->					
KG	0,534	0,527	0,102	5,232	0,000

Hipotesis pertama menguji apakah Pengembangan Profesi berpengaruh langsung terhadap Disiplin. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Profesional terhadap Disiplin sebesar 0,254 dengan p-value sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik yaitu 2,414 lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis 1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan profesi berpengaruh terhadap disiplin.

Hipotesis kedua menguji apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Keprofesian Menuju Disiplin sebesar 0,716 dengan p-value 0,00 lebih kecil dari

0,05 dan t-statistik yaitu 6,862 lebih besar dari 1,96, maka hipotesis 2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan.

Hipotesis ketiga menguji apakah pengembangan profesional berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Keprofesian terhadap Kinerja sebesar 0,534 dengan p-value sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik yaitu sebesar 5,232 lebih besar dari 1,96 maka hipotesis diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Keprofesian berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis keempat menguji apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja sebesar 0,254 dengan p-value 0,015 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik yaitu 2,438 lebih besar dari 1,96 maka hipotesis 4 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan motivasi variabel berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis kelima menguji apakah disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur disiplin terhadap kinerja sebesar 0,197 dengan p-value sebesar 0,032 kurang dari 0,05 dan t-statistik sebesar 2,141 lebih besar dari 1,96 maka hipotesis 5 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Keprofesian berpengaruh terhadap kedisiplinan, artinya semakin sering mengikuti pengembangan keprofesian maka kedisiplinan guru di sekolah tersebut akan semakin baik. Sebaliknya, ketika guru jarang atau bahkan tidak ikut serta dalam pengembangan keprofesian, maka tingkat kedisiplinan guru akan rendah. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru dapat dilakukan dengan mengikuti pengembangan profesi.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rosmawati dkk. (2020) dan Mustika (2017) yang mengatakan bahwa penerapan kebijakan pembinaan guru berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru. Implementasi kebijakan pengembangan guru memberikan dampak positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan. Hasil penelitian (Madin, 2020) menyatakan bahwa, Pengembangan Profesi sebagai suatu proses yang memerlukan interaksi, hubungan, dan pengaruh, yang

kesemuanya akan berdampak positif dan signifikan terhadap kualitas layanan pendidikan. mampu membentuk kedisiplinan keluarga besar lembaga khususnya guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, seperti Rizal, dkk; (2019) dan Saputra (2019) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya berdasarkan analisis regresi ditemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Koefisien korelasi positif berarti mempunyai hubungan searah. Jermsttiparsertf, dkk; (2019) Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin guru. Ketika sekolah ingin mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja guru, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi mengajarnya. Tanpa motivasi maka tingkat kedisiplinan dan kinerja guru akan menurun. Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ketika mengajar di kelas. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur pembinaan profesional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin banyak Anda mendapatkan pembinaan profesional, maka kinerja Anda akan semakin meningkat

Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi profesional bagi pendidik di suatu lembaga pendidikan. Ketika tingkat kualitas profesional guru meningkat maka kinerja guru pun akan meningkat. Sebaliknya, ketika kualitas profesional pendidik rendah maka tingkat kinerja guru pun akan rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya seperti hasil penelitian Hasibuan (2016) dan Supriyanto, dkk; (2014), dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi guru banyak terdapat kendala dan pendukung kegiatan tersebut, kendala tersebut lebih terlihat pada kendala teknis pelaksanaan pembinaan, faktor pendukung yaitu kebijakan dan fasilitas yang memadai. dan sarana prasarana, serta antusiasme warga sekolah yang tinggi terhadap kegiatan pengembangan profesi guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa model pendidikan profesional guru yang efektif dilakukan melalui lima langkah, yaitu analisis kebutuhan, pengembangan program pelatihan dan supervisi, pelaksanaan program, evaluasi program, dan tindak lanjut program.

Program. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pengembangan profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja Gibson yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari variabel individu seperti kemampuan, kompetensi, keterampilan, latar belakang dan demografi, kemudian ada variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan, pekerjaan, dan stres kerja, serta faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kedisiplinannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Chumak, dkk, (2019), bahwa disiplin sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa didukung kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi sulit terwujud. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, dalam hal ini sekolah. Disiplin guru yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin guru merupakan kesadaran dan kemauan untuk menaati segala peraturan sekolah dan norma sosial yang berlaku di sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Novi, dkk. (2020), ketika kedisiplinan meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Pengembangan Profesi berpengaruh langsung terhadap Disiplin. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Profesional terhadap Disiplin sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 dan t-

statistik sebesar 2,414 lebih besar dari 1,96 sehingga hipotesis 1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme Perkembangan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru di sekolah. swasta di Kota Serang.

2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Profesional terhadap Disiplin sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik sebesar 6,862 lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis 2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. berpengaruh pada kedisiplinan guru. di sebuah sekolah swasta di Kota Serang.
3. Pengembangan keprofesian berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur Pengembangan Keprofesian terhadap Kinerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik sebesar 5,232 lebih besar dari 1,96 maka hipotesis ketiga diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Keprofesian mempunyai pengaruh terhadap kinerja. berpengaruh pada kinerja. guru di sebuah sekolah swasta di Kota Serang.
4. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik sebesar 2,438 lebih besar dari 1,96 sehingga hipotesis keempat diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. di sekolah swasta di Indonesia. Kota Serang.
5. Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur disiplin terhadap kinerja sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik sebesar 2,141 lebih besar dari 1,96 sehingga hipotesis kelima diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pada sekolah swasta di Kota Serang.

7. Daftar Pustaka

Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM). Yogyakarta: Andi.

- Ali, M., & Asrori, M. (2014). Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Bumi Aksara.
- Andriani, D. (2019). Pengaruh Pembinaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Paud Kec. Talang Kelapa. *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 38. <https://doi.org/10.31851/pernik.v1i01.2628>
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astining Putri, N., Seri, H., & Sakdiahwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822>
- Barnavi, & Arifin, M. (2012). Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian. Ar-Ruzz Media.
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., & Le Corff, Y. (2021). Work Values and Job Satisfaction: The Mediating Role of Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Career Development*, 08948453211043878. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Desimone, L. M., & Pak, K. (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Theory into Practice*, 56(1), 3–12. <https://doi.org/10.1080/00405841.2016.1241947>
- Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, & Zain. (2006). Strategi belajar mengajar. Rineka Cipta.
- Djarwanto, P., & Subagyo, P. (2005). Statistik Induktif. Edisi Kelima. BPFE.
- Ermianto, E. (2022). Pengaruh Evaluasi Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 29–39. <https://doi.org/10.33084/neraca.v7i2.3560>
- Ferdinand, A. (2006). Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor. Semarang: Undip Press.
- Ferdinand, A. (2014a). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi. In Badan Penerbit Undip (5th ed.).
- Ferdinand, A. (2014b). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.
- Ferdinand, A. (2014c). Metode Penelitian Manajemen Edisi 5. Semarang: Undip Press.
- Fitriasari, A., & Wulansari, P. (2020). THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE. 10(2), 92–101.
- Garaika, H. M. (2021). The Influence of Motivation and Work Discipline on School Teacher Performance. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 3296–3303. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1269>
- Ghazali, I., & Latan, H. (2014). SMART PLS. Semarang: Undip Press.
- Ghozali, I. (2008). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Undip Press.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Undip Press.
- Ginting, F. W., Muliaman, A., Lukman, I. R., & Mellyzar. (2020). Analisis Kesiapan Mahasiswa Prodi Pendidikan Untuk Menjadi Calon Guru Berdasarkan Standar Kompetensi Pendidik. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 9(2), 120–127. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jpf/article/download/20941/pdf>
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *European Journal of Tourism Research*, 6(2), 211–213.
- Handayani, S. M., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Supervision of Principals and Teacher Work Discipline on the Primary School Teacher Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 820–825. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.161>
- Harefa, H., & Sinambela, T. (2012). Pengaruh Pembinaan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil

- (Studi: Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai). *Jurnal Bina Praja*, 04(03), 207–216.
<https://doi.org/10.21787/jbp.04.2012.207-216>
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183–204.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.03.002>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Kasara.
- Ii, B. A. B., Teori, A. K., & Guru, K. (2005). Output Drive From Processes, Human or Otherwise ". 15–53.
- Irtaimah, H. J. (2018). Impact of Strategic Leadership Competencies on Enhancing Core Competencies in Organizations: Applied Study on AlManaseer Group for Industrial & Trading. *Modern Applied Science*, 12(11), 169.
<https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p169>
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. ANDI OFFSET.
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Katidjan, (Purwanto), Pawirosumarto, (Suharno), & Isnaryadi, (Albertus). (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Marchelina, S. D., & Farida, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2), 18–26.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City (disiplin kerja). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02 No. 02(02), 1–16.
<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Maula, H. El, & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (STUDI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WITEL SEMARANG). [Universitas Diponegoro].
<https://doi.org/https://repofeb.undip.ac.id/8817/>
- Mena, J., Hennissen, P., & Loughran, J. (2017). Developing pre-service teachers' professional knowledge of teaching: The influence of mentoring. *Teaching and Teacher Education*, 66(December), 47–59.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.024>
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53.
<https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putra, Feby Arma; Suseno, Bambang Dwi. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Vol. 10, No. 2, pp. 3045-3051
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127–135.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Fawzi, A. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
<https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Rumijati, A. (2020). PERAN KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI PADA PENGARUH LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Rusdiana Husaini. (2018). *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Tarbiyah Islamiyah: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 1–15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 18(1), 118–135.
<https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>
- Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13–24.
<https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Setyosari, P. (2010). *Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Shaturev, J. (2021). Indonesia: Superior Policies and Management for Better Education (Community Development Through education). *Emerald Insight Journal*.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97.
<https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun. *Widya Cipta*, 2(2), 193–200.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725–730.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.957>
- Zen, W. L. (2016). Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Almufida*, 1(1), 123–140.
- Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
<https://doi.org/10.1086/651257>
- Zulhanif. (2018). Penyusunan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Supervisi Akademik di SDN 165 Pekanbaru. *Jurnal Pigur*, 01(02), 42–52.