

Optimalisasi kinerja guru: menggali dampak kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada Yayasan Pendidikan Siswarta Palangkaraya Kalimantan Tengah

Antonius Pitang^{1*}, Sunarto²

¹SMA Katolik St. Petrus Kanisius Palangkaraya, Jl. Cilik Riwt, Km 1/5, Palangka, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 74874, Indonesia

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jl. Batikan UH-III/1403 Yogyakarta 55167, Indonesia

*Correspondence: ✉ tonypitang1220@gmail.com

ABSTRACT

Purpose – The research's aim is to know the influences of professional competences, discipline in work, and work motivation in partial either group on teacher performances of Siswakarya education foundation, Palangkaraya.

Method – This research is quantative research with ex-post facto's research method. The research population is all teachers of Siswarta Palangkaraya Education Foundation with amount of 107 people. The sample is measured by the technic of cluster random sampling with sample people of 84. Data collecting using documentation and quisionere methods with Likert scala. Data is analyzed by descriptive analysis, corelation and regretion.

Findings – The result of research shows that : Professional Competence, Discipline in Work, and Work Motivation absolutely influence on teacher performances of Siswarta Palangkaraya education foundation. In the meantime, Partial method does not influence on teacher performance. Discipline in Work and Work Motivation partially influence on teacher performance.

Keywords: Professional Performance; Discipline in Work; Work Motivation; Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru yayasan pendidikan siswarta palangkaraya.

Metode – Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian ex-post facto. Populasi penelitian ini adalah semua guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya yang berjumlah 107 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik cluster random sampling dengan jumlah sampel 84 orang. Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, korelasi dan regresi.

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya. sedangkan secara parsial Kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Keywords: Kompetensi Profesional; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Guru



PENDAHULUAN

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ketrampilan hidup sedangkan melatih adalah kemampuan mengerjakan sesuatu atau membiasakan diri dengan sesuatu yang dikerjakan. Dalam dunia pendidikan, guru dituntut mempunyai kinerja yang baik, karena kinerja yang dimaksud itu adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2009)

Pencapaian kinerja tergantung pada kompetensi dan motivasi kerja seseorang. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan yaitu: keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal.

Faktor kinerja guru perlu didukung oleh kompetensi guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional yang meliputi: 1). penguasaan materi pelajaran, terdiri atas penguasaan bahan yang akan diajarkan beserta konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan tersebut. 2). Penguasaan dan penghayatan terhadap landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan. 3). Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa. Selain itu, untuk menunjang kinerja guru maka perlu didukung oleh faktor motivasi kerja guru. Dengan motivasi guru akan mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensi dirinya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja guru, situasi dan peluang yang tersedia. (Riduwan 2009) Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Ciri profesional harus memiliki tanggung jawab pribadi yang meliputi hal-hal seperti: memahami, mengelola, menghargai, mengembangkan. Tanggung jawab social dengan ketentuan, harus memiliki kemampuan interaksi yang efektif. Tanggung jawab intelektual meliputi, penguasaan berbagai perangkat untuk menunjang tugas. Tanggung jawab spiritual dan moral meliputi perilaku yang tidak menyimpang dari norma agama dan moral. Tanggung jawab kesejawatan seperti, memiliki rasa kebersamaan antar sesama profesi. (Barnawi & Arifin, 2014)

Prinsip-prinsip disiplin kerja dapat dikategorikan dalam tiga hal yaitu: 1). Memperbaiki pelanggaran, jika aturan itu diterapkan setelah aturan itu disahkan dan peringatan dilakukan dengan mengkomunikasikan peraturan kepada semua guru maka perbaikan pelanggaran

dilakukan dengan cara penerapan aturan yang tegas. 2). Menghalangi tindakan serupa, dengan menegakkan disiplin yang efektif dan efisien dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu melakukan peringatan kepada kemungkinan pelanggaran yang sejenis yang dilakukan dimasa yang akan datang dengan menghindari kejadian serupa. 3). Menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif, disiplin harus ditetapkan dengan konsisten karena konsisten adalah bagian penting dari keadilan. Hal ini berarti bahwa guru yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsisten akan menyebabkan para guru merasa diperlakukan tidak adil atau diskriminasi. (Mangkunegara, 2000)

Dimiyati & Mudjiono (2006) menyatakan bahwa ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu: a). Kebutuhan, kebutuhan terjadi jika individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dengan apa yang ia harapkan. b). Dorongan, merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan. Dalam hal ini dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. c). Tujuan, adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu yang mengarah pada perilaku. Lembaga pendidikan Siswarta dalam dua tahun terakhir ini mengalami kemerosotan dalam hal kinerja, aturan yang diterapkan hanyalah symbol belaka, terlambat datang ke sekolah dan pulang lebih awal itu menjadi hal yang biasa. Sering membuat alasan yang tidak masuk akal untuk tidak masuk mengajar entah karena kejenuhan atau karena ada masalah pribadi atau masalah kelompok. Mengajar hanya pada jam pelajarannya dan tidak peduli pada situasi di sekitarnya apakah ada kelas yang kosong karena gurunya berhalangan dan membutuhkan bantuan untuk menenangkan siswa. Ada kekhawatiran yang cukup beralasan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi guru tersebut dan pengukuran kompetensinya dapat dilakukan dengan melihat perolehan nilai uji kompetensi guru yayasan siswarta yang bervariasi dengan perolehan nilai tertinggi 97,79 dan nilai terendah adalah 30,86 artinya bahwa nilai rata-ratanya hanya mencapai 56,37 (data UKG tahun 2015) sehingga perlu mencari sebab dalam perolehan nilai tersebut.

Kondisi di lapangan menunjukan bahwa ada sebagian guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan seperti sering terlambat masuk sekolah pulang lebih awal, sering melalaikan tugas dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini berlanjut tanpa ada koreksi maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses pengembangan dirinya dan berdampak pada proses belajar mengajar di kelas. Guru yayasan yang mengabdikan pada lembaga Katolik mengemban tanggung jawab yang besar mendidik anak bangsa. Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur adil dan bertanggung jawab seperti yang diinginkan oleh pengurus yayasan diperlukan adanya pembinaan guru yayasan. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja guru yayasan. Penilaian ini nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Sejauh ini untuk menilai kinerja seorang guru yayasan dibuat dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk guru yayasan. Pada tahun 2017 telah diganti dengan Sasaran Kerja Pegawai Yayasan

(SKPY). Sararan Kerja Pegawai dilakukan setiap tahun dan peneliti mengambil penilaian sasaran kerja tahun 2017 untuk seluruh guru yayasan yang berjumlah 107 orang. Penilaian sasaran kerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Di bawa ini akan peneliti paparkan hasil rekapitulasi nilai yang diperoleh guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya.

Tabel 1. Sasaran Kerja Pegawai Yayasan

No	Angka	Sebutan	Jumlah Orang	Persentase
1	91 – 100	Sangat bak	9 orang	8,41%
2	79 - 90	Baik	32 orang	29,90%
3	61 – 75	Cukup	50 orang	46,72%
4	51 – 60	Kurang	15 orang	14,95%
5	50 kebawah	Buruk	-----	

Target yang dicapai menggambarkan secara jelas penilaian yang didasarkan pada prestasi atau kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi yang dimilikinya, dengan melihat perolehan nilai cukup 46,72% dan nilai kurang 14,95% melebihi setengah dari jumlah gugus seperti pada table di atas maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian tentang kinerja guru-guru di yayasan Siswarta Palangkaraya Kalimantan Tengah. Tujuan penelitian secara umum adalah besaran pengaruh kompetensi professional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya. Secara mikro penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Seberapa besar pengaruh kompetensi professional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan: 1). Penelitian [Keke T. Aritonang \(2005\)](#) yang dilakukan di SMP BPK Penabur Jakarta dengan judul "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta" ([Aritonang, K. T., 2005](#)). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. 2). Penelitian dari Pujiyanti dengan judul "pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri I Ciamis" dengan hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja ([Pujiyanti, P., & Isroah, I., 2013](#)).

Penelitian lain yang dilakukan oleh [Mardalena, M., Arafat, Y., & Fitria, H. \(2020\)](#). Dengan judul menemukan bahwa terdapat Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Dinamika naik turunnya kinerja sangat tergantung dari keadaan kompetensi profesional guru. Semakin baik kompetensi profesional guru, maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya apabila kompetensi profesional guru dimana guru tersebut bekerja menunjukkan penurunan maka akan menurun pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kompensasi kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kompetensi, dan komunikasi antar pribadi. Dalam penelitian ini, akan dikaji hubungan antara kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Ketiga variabel bebas ini (kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja) diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya, Kalimantan Tengah.

Hipotesis Penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kompetensi profesional terhadap kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. 4). Terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja guru

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan empiris dan sistematis di mana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi (Darmawan, H., et.al 2023). Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompetensi profesional disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama ataupun secara parsial terhadap kinerja guru yayasan pendidikan siswarta palangkaraya. Penelitian dilakukan pada tanggal 5 Oktober 2018, dan diadakan di yayasan pendidikan katolik yaitu: TK St. Yohanes Donbosco, SD St. Donbosco, SMP St. Paulus dan SMA St. Petrus Kanisius Palangkaraya. Yang beralamat di Jl. Tcilik Riwut KM.1 Palangkaraya.

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru Yayasan Siswarta Palangkraya yang berjumlah 107 orang yang bekerja di empat unit sekolah, yaitu di Tk Katolik St. Yohanes Don Bosco Palangkaraya, SD Katolik St. Don Bosco Palangkaraya, SMP Katolik St. Paulus dan SMA Katolik St. Petrus Kanisius Palangkaraya. Keempat unit ini berada didalam satu complex dengan semua fasilitas disediakan didalamnya. Sampel pada penelitian ini adalah sampel acak berstrata (*cluster Random Sampling*) karena jumlah populasi berkelompok maka sampelnya juga berkelompok. Kelompoknya ditentukan menurut unit kerja masing-masing yaitu TK=12, SD=50, SMP=25 dan SMA=20, yang menjadi subyek penelitian ini adalah guru-guru yayasan Siswarta palangkaraya yang mempunyai karakteristik yang mendekati variabel penelitian yang dimaksud oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik angket dan dokumentasi. Uji validitas peneliti menggunakan rumus korelasi yang ditemukan oleh Karl Pearson yang sering disebut dengan rumus korelasi product moment. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas pada penelitian sesungguhnya. Pada uji validitas ini instrumen yang dinyatakan valid sehingga layak untuk uji reliabilitas. Instrumen yang reliabel dapat digunakan kapan saja dan kepada siapa saja serta hasilnya stabil dan tidak berubah-ubah. Reliabel tidaknya suatu butir instrumen tergantung dari besarnya harga r hitung dan r tabel pada taraf nyata

$\alpha = 0,05$. Jika r hitung $> r$ tabel, maka butir instrumen dinyatakan reliabel, dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbac* (Supardi, 2017)

Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda dan analisis korelasi parsial. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dengan one sample kolmogorof smirnov, uji linearitas dengan rumus F dan uji multikolinearitas. Korelasi parsial dengan uji "t".

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data penelitian yang sudah didapatkan akhirnya dideskripsikan pada table 2 untuk masing-masing variabel. Variabel Kompetensi profesional jumlah data 84, nilai minimum 30,86, nilai maksimum 97,79, nilai rata-rata 56,3666, dan standar deviasi 15,57798. Variabel Disiplin kerja jumlah data 84, nilai minimum 41, nilai maksimum 137, rata-rata 84,57, dan standar deviasi 23,056. Variabel Motivasi jumlah data 84, nilai minimum 54, nilai maksimum 175, rata-rata 107,35, dan standar deviasi 26,716. Dan Variabel Kinerja guru jumlah data 84, nilai minimum 55, nilai maksimum 140, rata-rata 87,75, dan standar deviasi 21,202.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi profesional (X1)	84	30.86	97.79	56.3666	15.57798
Disiplin kerja (X2)	84	41	137	84.57	23.056
Motivasi (X3)	84	54	175	107.35	26.716
Kinerja guru (Y)	84	55	140	87.75	21.202
Valid N (listwise)	84				

Setelah data dianalisis secara deskriptif maka dilakukan uji persyaratan analisis Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam hal ini pengujian menggunakan uji kolmogorov smirnov. Berdasarkan hasil perhitungan uji kolmogorov smirnov didapatkan: Nilai p pada variabel disiplin kerja 0,363 lebih besar dari 0,05 ($p. 0.363 > 0,05$) maka data kinerja guru berdistribusi normal. Nilai p pada variabel kompetensi profesional 0,392 lebih besar dari 0,05 ($p. 0.392 > 0,05$) maka data kompetensi profesional berdistribusi normal. Nilai p pada disiplin kerja 0,665 lebih besar dari 0,05 ($p. 0.665 > 0,05$) maka data disiplin kerja berdistribusi normal. Nilai p pada motivasi kerja 0,982 lebih besar dari 0,05 ($p. 0.982 > 0,05$) maka data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah terjadi hubungan yang linier atau tidak antar variabel. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y) baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Pedoman yang digunakan untuk menguji linearitas dilakukan dengan cara menguji signifikansi nilai F. Dari output di atas dapat diketahui sebagai berikut: Variabel kompetensi profesional (X1) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan memiliki hubungan linier. Hal ini karena nilai signifikansi (pada *Deviation from Linearity*) nilai lebih dari 0,05 ($0,385 > 0,05$). Variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan memiliki hubungan linier. Hal ini karena nilai signifikansi (pada *Deviation from Linearity*) nilai lebih dari 0,05 ($0,684 > 0,05$). Variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) dinyatakan memiliki hubungan linier. Hal ini karena nilai signifikansi (pada *Deviation from Linearity*) nilai lebih dari 0,05 ($0,541 > 0,05$).

Uji multikolinearitas dengan spss dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik adalah terbebas dari berbagai gejala asumsi klasik, salah satunya adalah pengujian multikolinearitas ini. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi) antar variabel bebas (*independent variables*) dalam suatu model regresi berganda. Tujuan dari uji ini untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam sebuah model regresi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014:103). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai VIF pada variabel kompetensi profesional sebesar 1,025 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel disiplin kerja sebesar 2,539 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel motivasi kerja sebesar 2,578 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Untuk ketiga variabel independen kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis: Penguji Hipotesis Mayor: Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga $R_{y-123} = 0,721$ dan koefisien determinan (R^2) = 0, 520. Pengaruh variabel bebas kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $R^2 = 0,520 \times 100\% = 52\%$ sedangkan pengaruh di luar dari variabel yang diteliti sebesar $100\% - 52\% = 48\%$. Besaran pengaruh masing-masing variabel bebas antara kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relative hasil koefisien determinasi.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.721 ^a	0.520	0.502	14.964	2.217

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi profesional (X1), Disiplin kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Hipotesis mayor yang berbunyi "terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya". dianalisis dengan uji F dimana uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data juga diperoleh nilai Fhitung = 28,872 dengan signifikansi 0,000 berarti p value sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi antara kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relative dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) Dari masing-masing predictor

Variabel	SE (%)	SR (%)
Kompetensi Profesional (X1)	0,096%	01%
Disiplin Kerja (X2)	26,112%	50%
Motivasi Kerja (X3)	25,987%	49%
Jumlah	52%	100%

Besaran sumbangan efektif kompetensi profesional terhadap kinerja guru yayasan siswarta Palangkaraya 0,096% atau 01% dan sumbangan efektif sebesar 01%. Besaran sumbangan efektif disiplin kerja guru yayasan siswarta Palangkaraya sebesar 26,112% dan sumbangan relative sebesar 50%. Besaran sumbangan efektif motivasi kerja guru yayasan siswarta Palangkaraya sebesar 25,987% dan sumbangan relative sebesar 49%.

Pengujian hipotesis Minor: Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t yang diperoleh disajikan pada table 5.

Hipotesis minor pertama berbunyi "terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi profesional terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y1} = 0,731$ dan signifikansi 0,467 ($p > 0,05$). Jadi hipotesis yang diajukan ditolak karena tidak

signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi profesional dengan kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya.

Tabel 5. Hasil Analisa Uji t Regresi Linear Berganda

Variabel	r Parsial	p
Kompetensi Profesional (X1)	0,731	0,467
Disiplin Kerja (X2)	3,107	0,003
Motivasi Kerja (X3)	3,097	0,003

Hipotesis minor kedua berbunyi, “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya”. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y-2} = 3,107$ dan signifikan 0.003 ($p < 0,05$). Jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis minor ketiga berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru yayasan pendidikan siswarta Palangkaraya. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y-3} = 3,097$ dan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motifasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi profesional disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh variabel bebas kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar 52% dari sumbangan efektif (X1. 0,96%, X2. 26,1% dan X3. 25,9%) dan sumbangan relatifnya (X1. 1%, X2. 50% dan X3. 49%). sedangkan pengaruh di luar dari variabel yang diteliti sebesar 48%.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sedang. Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru yang telah melakukan sebuah pekerjaan mulai dari awal, selama proses sampai pada akhir, guru menunjukkan kemampuan optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar dibuat oleh lembaga untuk mengontrol kinerja guru apakah sudah sesuai atau belum. Kinerja itu sendiri sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dari hasil belajar siswa yang baik pada akhirnya mencetak kelulusan yang berkualitas pula.

Pengaruh Kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Kompetensi profesional dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh antara kompetensi profesional dan kinerja guru yayasan pendidikan siswarta Palangkaraya. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y-1} = 0,731$ dan signifikansi 0,467 ($p > 0,05$). Hal ini dapat dipengaruhi oleh pengambilan data dilakukan dengan cara mengambil dokumen uji

kompetensi guru (UKG) dari data itu dimasukan kedalam statistic deskriptif untuk menghitung nilai maximum, minimum, mean dan standar deviasi. Kompetensi profesional mempunyai nilai minimum 30,86 nilai maximum 97,79 nilai mena 56.3666 dengan standar deviasi 15,57798. Artinya bahwa nilai UKG guru yayasan diatas rata-rata dari hasil perolehan nilai uji kompetensi khusus bagian kompetensi profesional. Ada kemungkinan bahwa kompetensi guru dibagi dalam 4 bagian yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social. Keempat potensi itu telah diukur melalui UKG dan sangat mungkin bahwa nilai untuk masing-masing kompetensi itu berbeda bisa tinggi dan juga bisa rendah.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y-2} = 3,107$ dan signifikan 0.003 ($p. < 0,05$). Indikator disiplin kerja yang meliputi; ketepatan waktu dalam bekerja dengan asumsi bahwa guru hadir di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, selesai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh yayasan, bila meninggalkan tempat kerja perlu mendapat izin dari pimpinan setempat dalam hal ini adalah kepala sekolah. Ketaatan terhadap aturan, dengan asumsi bahwa, semua pekerjaan yang ditugaskan mendapat kesempatan pertama untuk dikerjakan, tidak melanggar aturan yayasan baik itu berupa kehadiran di sekolah maupun aturan-aturan lain yang menyangkut kredibilitas sekolah yang harus dijaga. Tanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan, dengan asumsi bahwa setiap guru wajib menjaga fasilitas sekolah yang sudah disiapkan oleh yayasan, menjalankan prosedur kerja yang benar dan yang paling penting adalah usaha perbaikan jika ada kesalahan dalam melaksanakan tugas. Melaksanakan tugas dan kewajiban dengan gembira, dengan asumsi bahwa setiap guru wajib menjalankan tugasnya sesuai dengan proporsinya dan bersedia untuk ditugaskan kapanpun dan dimanapun. Indikator yang sudah disebutkan di atas sungguh berpengaruh terhadap kinerja seorang guru yang bekerja di lembaga pendidikan Siswarta Palangkaraya, bila dikaitkan dengan manajemen pendidikan maka disiplin kerja selalu berhubungan dengan sikap para guru untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di yayasan pendidikan siswarta Palangkraya, sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh yayasan pendidikan karena ada suatu kasus tertentu. Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti beberapa sikap disiplin yang ada dalam lingkungan kerja yaitu, disiplin waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin terhadap prosedur. Dari beberapa disiplin itu dapat digolongkan menjadi 4 bagian yaitu *pertama*: disiplin waktu, diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. *Kedua*: disiplin peraturan, semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, oleh karena itu dibutuhkan sikap setia dari para guru terhadap komitmen yang telah ditetapkan. *Ketiga*: disiplin tanggung jawab, wujud tanggung jawab guru adalah penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana secara baik dan benar. *Keempat*: disiplin melaksanakan tugas dan kewajiban, dengan melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan, bersedia menjalankan perintah atasan dan memahami semua penjabaran tugas dengan jelas.

Dalam konteks pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, penelitian oleh [Utari & Rasto \(2019\)](#) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menyoroti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh [Syarkani \(2017\)](#) yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh [Rosmawati et al. \(2020\)](#) juga menyoroti pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru, di mana profesionalisme guru dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yayasan pendidikan siswarta Palangkaraya. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $r_{y-3} = 3,097$ dan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pelayanan, pemimpin senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Pimpinan unit sekolah mengkoordinasikan tugas-tugas di sekolah dan perlu mengadakan pemantauan kebutuhan, kemampuan diri dan tanggung jawab dari masing-masing guru serta berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk memecahkan masalah mereka sendiri agar mereka dilatih untuk bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, jika diperlukan bantuan maka pemimpin secara simpatik membantu menyelesaikannya. Pemimpin harus peka terhadap aneka kebutuhan, kemampuan yang dimiliki gurunya serta mempertimbangkan imbalan yang diberikan kepada guru agar dengan imbalan tersebut dapat memacu mereka untuk bekerja lebih baik.

Dalam meningkatkan penilaian tentang motivasi terhadap kinerja guru dapat dilakukan beberapa hal; pemimpin harus berperan aktif dalam membina atau mengembangkan profesionalisme guru, hal ini berarti diberikan secara menyeluruh dengan tidak memihak pada guru tertentu serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru apabila mereka mengalami masalah dalam tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya pemimpin harus menjadikan staf dewan guru sebagai partner dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah. Koordinasi terhadap tugas yang dilakukan guru perlu dilakukan dengan baik, disisi lain guru harus mempunyai sikap kemandirian dalam melaksanakan tugasnya serta rasa percaya diri dalam tugas-tugas yang diembannya. Ada satu hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah menciptakan iklim kebersamaan dalam melaksanakan tugas. Motivasi selalu berhubungan dengan usaha seseorang, daya tahan untuk melakukan sesuatu, mempunyai sasaran kerja yang tepat, ada kepuasan setelah bekerja, mempunyai sasaran yang tepat untuk sebuah lembaga dimana guru bekerja, gaji yang memadai, ada pengawasan diantara atasan dan bawahan, mempunyai hubungan yang baik dengan teman sejawat dan menciptakan kondisi lingkungan yang baik dengan sarana fisik yang baik pula.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, seperti yang terungkap dalam beberapa penelitian. Penelitian oleh [Ardiana \(2017\)](#) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 80,6% terhadap kinerja guru akuntansi. Selain itu,

penelitian oleh [Supriyono \(2017\)](#) juga menegaskan bahwa motivasi kerja bersama dengan kompetensi pedagogik dan profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ([Merdiana et al., 2022](#)). Selain itu, beberapa penelitian juga menyoroti faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja. Misalnya, penelitian oleh [Wahyuni \(2015\)](#) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Selain motivasi kerja, faktor seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja juga dapat memengaruhi kinerja guru ([Widayati et al., 2020](#)).

Kesimpulan

Kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya. Persentase yang diperoleh adalah 52% sedangkan pengaruh di luar dari variabel yang diteliti sebesar 48%. Beberapa implikasi dari penelitian ini 1). Penelitian dilakukan dalam upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yayasan siswarta Palangkaraya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk para pimpinan Yayasan Siswarta, secara teori kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya factor kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diteliti. 2). Kinerja guru dilihat secara metodologi, salah satunya dapat dilihat dari hasil kelulusan setiap tahunnya apakah memenuhi kriteria kelulusan secara nasional atau tidak. 3). Secara teknis kelulusan setiap tahunnya dari jenjang pendidikan Tk, SD, SMP dan SMA menunjukkan peningkatan tetapi dapat dimungkinkan untuk peningkatanyang lebih. 4). Kinerja yang baik Nampak nyata bila secara bersama-sama yayasan mengusahakan peningkatan terhadap kompetensi professional, disiplin kerja dan motivasi kerja, sebab ketiga fariabel tersebut terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kinerja guru. Guru yang mempunyai komptensi profesi yang tinggi berarti guru itu sudah memahami seluruh keberadaannya sebagai guru. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi berarti guru itu menyadari tugasnya sebagai seorang guru dan konsekuensi pekerjaannya. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena guru tersebut menyadari tanggung jawabnya, berusaha untuk bekerja sesuai dengan tuntutan dan tuntunan yayasan.

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut: 1). Penelitian ini hanya terbatas pada jumlah responden sebanyak 84 orang dan terbatas pada guru-guru Yayasan Siswarta Palangkaraya saja, sehingga kurang akuratnya hasil penelitian jika ditujukan pada populasi yang lebih luas. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak, misal 100 atau 200 responden dan pada beberapa instansi atau sekolah, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas. 2). Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi kerja saja, mengingat masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru. Untuk penelitian selanjutnya bisa

menggunakan variabel yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian akan lebih valid. 3). Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Lebih memperhatikan responden saat mengisi kuisisioner sehingga diharapkan responden lebih bisa menjawab sesuai keadaan sebenarnya. 4). Kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan tiga faktor sinergik meningkatkan kinerja guru, maka yayasan pendidikan Siswarta Palangkaraya perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut agar dapat meningkatkan kinerja guru. Yayasan Siswarta tidak dapat menentukan kinerja guru yang tinggi hanya dengan melihat nilai kompetensi profesionalnya tinggi, disiplin kerjanya bagus atau motivasi kerjanya meningkat tetapi yayasan perlu memikirkan cara lain untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, seminar atau juga memberi kesempatan untuk merancang kegiatan rohani yang dapat memperkaya iman dan pendewasaan diri. Dengan berimbangnya kegiatan jasmani dan rohani maka para guru juga akan mengembangkan kepribadian dan kinerjanya. Penelitian selanjutnya perlu mengeksplorasi lebih dalam terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain variabel yang telah diteliti, seperti misalnya faktor kepemimpinan, budaya kerja, iklim kerja dan hal-hal lain yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

Daftar Pustaka

- Akmal, M. (2016). Manajemen Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di Pondok Pesantren Terpadu Istiqamah Simawang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 71. <https://doi.org/10.31958/jaf.v2i1.372>
- Ardiana, T. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1-16.
- Barnawi dan M Arifin. (2014). *Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru*. Yogyakarta: Gava Medi
- Boddy, D. (2008). *Management: An Introduction*. PEARSON. [https://doi.org/10.1016/0091-7435\(72\)90068-0](https://doi.org/10.1016/0091-7435(72)90068-0)
- Cokroaminoto. (2007). Menyusun standar kinerja karyawan.
- Darmawan, H., Kalsum, U., Mizani, H., & Hermina, D. (2023). KONSEP PENELITIAN CASUAL-COMPARATIVE (EX POST FACTO RESEARCH). *Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 1431-1445.
- Dimiyati & Mudjiono. (2006). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Efendi, M. A., Entang, M., Hidayat, R., & Wulandari, D. (2020). Manajemen Pembelajaran Seni Baca Alquran Di Pondok Pesantren Alquran Al-Itqon Bogor. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan*, 8(1), 31–35. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1961>
- Kinicki, & Williams. (n.d.). *Management: A practical introduction*. www.mhhe.com/kw5e
- Koswara, R. (2014). Manajemen Pelatihan Life Skill dalam Upaya Pemberdayaan Santri di Pondok Pesantren. *Jurnal Empowerment*, 4(1), 37–50.
- Mangkunegara, A.A. (2000). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalena, M., Arafat, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 103-114. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5582>
- Merdiana, O., Dacholfany, M., Andayani, S., & Harjoko, H. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Poace Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2682>
- Pujiyanti, P., & Isroah, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Qadir, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupatenjepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i3.388>
- Rambe, P., Nurjan, S., & Laksana, S. D. (2019). Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Tahfidz Di Pondok Pesantren Tahfizh Qur'an Ahmad Dahlan Ponorogo. *TARBAWI:Journal on Islamic Education*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.24269/tarbawi.v3i1.212>
- Riduwan. (2009). *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Saputra, D. S. (2011). Hubungan antara kompetensi profesionalisme guru dan kinerja guru di SMA XXX Tangerang. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(02), 126681.
- Soleh Hidayat (2017) *Pengembangan Guru Profesional*. Bandung. Pt. Remaja Rosdakarya
- Supardi. (2016). *Statistik penelitian Pendidikan*. Depok, PT. RajaGrafindo Persada.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1-12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>

- Syarkani, S. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. panca konstruksi di kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Utari, K. and Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai pemerintah kota tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
<https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal madinasika manajemen pendidikan dan keguruan*, 1(2), 73-82.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Ya'cub, M., Lailiyah, N., & Hani'ah, N. (2020). Manajemen Pembelajaran Berbasis Bahtsul Masail Pada Mata Pelajaran Fiqih Ibadah Di Pondok Pesantren Fathul Ulum Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52-73.
<https://doi.org/10.54437/alidaroh.v4i1.145>