



Info Artikel

Keyword:

Teacher Professional Competenc; Teacher Performanc; Work Discipline and Work Motivation

Korespondensi Penulis:

Lilik Rachmawati:

E-mail:

lilkrachmawati27@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985

ISSN (on-line): 2721-8821

Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lilik Rachmawati¹, dan Laurens Kaluge²

¹SD Negeri Sidoluhur Lawang Malang

Sidoluhur, Kec. Lawang, Malang, 65216, Indonesia

²Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang

Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

Abstract

The success of the national education system can be seen from the performance of teachers. Teacher performance is expected to boost the quality and relevance of education, in its implementation depends on many factors that influence it and interrelated, such factors competence, motivation and discipline. This research is aimed to analyze the effect simultaneously (together) or partially (individually) between teacher professional competence, work motivation, and work discipline on teacher performance. The method used in this research is quantitative with the type of explanatory research and a sample of 120 teachers taken using proportional random sampling techniques. The results showed the teacher's professional competence, work motivation, and work discipline simultaneously had effect on teacher performance. Teacher professional competence has effect on teacher performance. Work motivation has effect on teacher performance. Work discipline has effect on teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Guru memegang peranan sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di seko-lah. Kemampuan guru merupakan komponen yang berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan sekolah. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja guru. Kinerja guru adalah kegiatan dalam proses pembelajaran. Guru harus me-lakukan merencanakan pembelajaran, melak-sanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari ba-nyak faktor yang mempengaruhinya dan sa-ling terkait, misalnya kompetensi, motivasi dan kedisiplinan (Sahertian, 2010).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Hasan, 2017; Simatupang dan Silalahi, 2019; Sopandi, 2019). Kompetensi yang melekat pada kompetensi profesional guru meliputi menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; mengembangkan materi mata pelajaran yang diampu secara kreatif; mengem-bangkan ke-profesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan meman-faatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Payong, 2011).

Temuan Penelitian Yusuf dan Suci (2018) bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru sebagai kewenangan yang berhubungan dengan tugas mengajar yang mencakup penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, mema-hami keadaan diri siswa, memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, menguasai cabang-cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan menghargai

profesinya.

Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para guru (Jihad, Murniati, dan Yusrizal, 2019) Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh ber-bagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi yang ingin dicapai, pengakuan dari dunia kerja, tang-gung jawab. Sedangkan faktor eksternal antara hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, kebijaksanaan administratif, kondisi kerja, teknik supervisi, dan kehidupan pribadi (Danim, 2012).

Temuan penelitian Pujiyanti dan Isroah (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sampurno dan Wibowo (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa belum cukup bukti yang me-nyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sen-diri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2014). Disiplin dalam be-kerja sangat penting artinya bagi guru. Kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan bu-ruknya mutu pendidikan di sekolah. Apabila se-orang guru memiliki sikap kedisiplinan, ma-ka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut (Nugraheni dan Rahmayanti, 2016).

Penelitian Nugraheni dan Rahmayanti (2016) menyimpulkan, disiplin kerja berpe-ngaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut diperkuat oleh Turangan (2017) menyimpulkan, adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Prihantoro (2016) menyimpulkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh bahwa kinerja guru yang ada pada saat ini belum dapat berjalan mak-simal, hal terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan sekolah. Hasil kerja tidak tercapai dengan baik karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal. Hal tersebut dapat diukur dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, guru tidak serius dalam menyusun kelengkapan administrasi guru seperti silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Kinerja guru yang tidak optimal juga terlihat pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang kurang sehingga membuat suasana belajar tidak kondusif. Hal ini terlihat dari suasana kelas yang bising. Siswa mengobrol pada saat guru menjelaskan materi.

Sedangkan dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan guru yang mengajar pada salah satu SD Negeri di Kecamatan La-wang, dinyatakan motivasi kerja guru cen-derung menurun. Hal ini disebabkan karena kurang adanya sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar, diantaranya adalah media pengajaran yang terbatas, kemudian ada sekolah yang sebagian besar gurunya bertempat tinggal jauh dari sekolah sehingga dengan adanya faktor jarak yang jauh tersebut maka moti-vasi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar jadi berkurang. Apabila hal ini tidak men-dapat perhatian maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja para guru.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru dan motivasi se-bagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia khususnya sebagai guru yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar dan sikap disiplin baik dari segi waktu untuk kesekolah dan di-siplin waktu dalam mengajar sangat ber-dampak pada kinerja guru khususnya dalam mengajar atau mendidik siswa atau peserta didiknya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian eksplanasi dengan menggunakan metode survey. Sampel penelitian adalah seluruh guru SD Negeri yang berada di Gugus III dan IV Kecamatan Lawang Kabupaten Malang berjumlah 120 guru yang terbagi dalam 9 sekolah.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *propotional random sampling*. Variabel bebas yaitu Kompetensi Profesional Guru (X_1), indikator: penguasaan standar kompetensi; penguasaan materi pelajaran; dan pengembangan materi pembelajaran. Motivasi Kerja (X_2), indikator: faktor instrinsik; dan faktor ekstrinsik. Di-siplin Kerja (X_3), indikator: ketepatan waktu; ketaatan peraturan; dan tanggung jawab kerja. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y), indikator: merencanakan program pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; dan mengevaluasi pembelajaran.

Teknik pengumpulan menggunakan menggunakan angket atau kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* untuk mengetahui variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Uji prasyarat analisis terdiri beberapa uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan uji hipotesis terdiri dari uji regresi secara simultan (Uji F) dan uji regresi secara parsial (Uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Guru tinggi (Tabel 1). Variabel kompetensi profesional guru diperoleh nilai rata-rata 3,64 sehingga disimpulkan secara umum kompetensi profesional guru adalah tinggi; variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata 3,96 sehingga disimpulkan secara umum motivasi kerja guru adalah tinggi; variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata 3,75 sehingga disimpulkan secara umum disiplin kerja guru adalah tinggi; dan variabel kinerja guru diperoleh nilai rata-rata 3,86 sehingga disimpulkan secara umum kinerja guru adalah tinggi.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Guru

Variabel	Rata-rata	Kriteria Penilaian
Kompetensi Profesional Guru	3,64	Tinggi
Motivasi Kerja	3,96	Tinggi
Disiplin kerja	3,75	Tinggi
Kinerja Guru	3,86	Tinggi

Pengujian normalitas data dilakukan dengan dengan *kolmogorov smirnov*. Hasil pengujian menunjukkan nilai sig. sebesar 0,209, dimana nilai ini $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Pengujian heteroskedastisitas dilaku-kan dengan menggunakan *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengujian menunjukkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru dengan variabel bebas kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF di bawah 10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel (Tabel 2).

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi disajikan pada tabel 2. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa model yang digunakan *fit* atau layak. Berdasarkan hasil pengujian *good fit of model* menunjukkan bahwa nilai probabilitas F sebesar 0,00.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan varian kinerja guru sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas penelitian ini.

Hasil analisis regresi sebagaimana disa-jikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa Kom-petensi Profesional Guru (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dengan signifikan-si $0,000 < 0,05$ hal ini berarti kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,009, dimana nilai ini $< 0,05$. Hal ini me-nun-jukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap ki-nerja guru. Hal ini ditunjukkan de-ngan nilai signifikansi 0,000, dimana nilai ini $< 0,05$.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.	VIF
Konstanta	8,844			
Kompetensi Profesional Guru	0,195	4,024	0,000*	1,551
Motivasi Kerja	0,150	2,667	0,009*	1,308
Disiplin Kerja	0,646	8,875	0,000*	1,581
F_{Hitung}	88,247			
F_{Sig}	0,000			
R^2 Adj.	0,687			

* signifikan pada α 5%.

Pembahasan

Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda di ketahui bahwa tiga variabel bebas yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sumbangan efektif dari ketiga variabel tersebut sebesar 68,7%, hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang baik antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru serta ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Oleh sebab itu guru perlu meningkatkan kinerjanya. Barnawi dan Arifin (2012) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi Pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Profesional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja. Disiplin kerja mempunyai bentuk ketaatan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Yusuf dan Suci, 2018). Guru yang telah memiliki kompetensi profesional dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik. Davis dan Newstrom. (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Yusuf dan Suci (2018); Yenny (2018) menyimpulkan, kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan profesional seorang guru dalam akan mampu meningkatkan kinerjanya. Profesionalitas seorang guru ditunjukkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Majid (2012) menjelaskan, kinerja guru akan optimal jika seorang guru dapat memahami kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2010) mengatakan, kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya (kompetensinya), begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan kompetensinya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan kompetensinya akan berakibat menu-runnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kinerja guru. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru

mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Sudirman (2018); Hartanti dan Yuniarsih (2018) menyimpulkan, kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi profesional seorang guru.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi atau dorongan seorang guru dalam mengajar akan berpengaruh pada kinerjanya. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja, dalam hal ini mengajar akan berdampak positif pada kinerjanya.

Simamora (2012), menyatakan penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para guru, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan guru. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Seorang guru harus memenuhi faktor pendorong tersebut untuk memenuhi semua kebutuhannya maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja guru tersebut akan tinggi (Pujiyanti dan Isroah, 2013).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Supriyono (2017); Jeffrey dan Dinata (2017) menyimpulkan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi guru yang semakin tinggi, akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan arah positif. Hal ini menunjukkan semakin meningkat disiplin seorang guru, akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pujiyanti dan Isroah (2013) mengemukakan guru yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana kegiatan mengajar. Simamora (2012) menyatakan, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Davis dan Newstrom (2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Pujiyanti dan Isroah (2013); Nugraheni dan Rahmayanti (2016:) menyimpulkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi baik dari segi pengetahuan, *skill*, dan kualitas individu, otomatis menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas. Guru yang memiliki motivasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya akan menunjukkan kinerja yang maksimal. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab profesinya sesuai dengan apa yang telah diprogramkan.

Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru diduga sangat berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi), dan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan

dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi., & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, K., & Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. 2018. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1 (2): 167-175
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*. 5 (2)
- Jihad, A., Murniati, AR., Yusrizal. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Babahrot Aceh Barat Daya. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. 7 (1): 7-12
- Majid, A. (2012). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E. 2010. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2014). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 1 (2): 277-293
- Payong, M.R. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks
- Prihantoro, B. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali). *Jurnal Excellent*. 6 (2): 1-9
- Pujiyanti., & Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. 2 (1): 184-207
- Sahertian, P A. (2010). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sampurno, D. S., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 3 (2): 165-180
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simatupang, S. dan Silalahi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pematang Siantar. *Jurnal Mitra Manajemen JMM Online*. 3 (4): 370-381
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Economic, Accounting, Management and Business*. 2 (2)
- Sudirman. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT Budi Mulia Padang. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*. 3 (2): 197-208
- Turangan, Jeine K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (2): 1402-1411
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Katalogis*. 6 (2): 1-8
- Yusuf, Tamzil., & Suci, Gita. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*. 9 (2): 117-131