



Ida Ayu Sutraningrat¹
 Jhoni Iskandar²

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI PROFESIONALITAS GURU DI SMK 3 PERGURUAN CIKINI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja melalui Profesionalitas Guru sebagai variabel intervening di SMK 3 Perguruan Cikini. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK 3 Perguruan Cikini. Melalui metode sampling total, ada 76 Sampel guru yang memenuhi kriteria untuk dapat dikumpulkan datanya melalui kuesioner kepada seluruh responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program IBM statistic 22 sebagai alat ujinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Guru. Hal tersebut dapat penguji simpulkan bahwa, semakin tinggi tingkat Kedisiplinan dan Motivasi Kerja guru, akan mempengaruhi Kinerja Guru melalui Profesionalitas Guru dalam mengajar atau mendidik peserta didik didalam kelas.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Profesionalitas Guru

Abstract

This research aims to determine the effect of the Discipline and Work Motivation variables on performance through Teacher Professionalism as an intervening variable at SMK 3 Perguruan Cikini. The population in this study were teachers at SMK 3 Perguruan Cikini. Through the total sampling method, there were 76 samples of teachers who met the criteria for data to be collected via questionnaires to all respondents. The testing in this research uses the multiple linear regression analysis method which is processed using the IBM statistics 22 program as a test tool. This research shows that discipline and work motivation have an influence on teacher performance through teacher professionalism. The examiner can conclude that, the higher the level of teacher discipline and work motivation, it will affect teacher performance through teacher professionalism in teaching or educating students in the classroom.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Teacher Performance, and Teacher Professionalism

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu lembaga tingkat satuan pendidikan yang berperan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten di bidangnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah tenaga kerja yang siap untuk kerja secara profesional sesuai bidangnya, tenaga kerja yang menunjukkan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang tinggi diikuti dengan moral, etika, dan karakter diri yang baik. Kualitas tersebut apabila dimiliki oleh setiap lulusan SMK, tentu Indonesia tidak akan kekurangan generasi penerus bangsa yang potensial. Gambaran tersebut merupakan gambaran manusia unggul dan merupakan cerminan generasi penerus bangsa yang ideal.

Untuk mewujudkan tujuan pembelajaran yang efektif sangat diperlukan guru yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran seperti disiplin dalam pelaksanaan tata tertib, waktu kehadirannya, serta cerdas dalam memanfaatkan waktu belajar yang tersedia, sebagaimana jadwal yang telah ditetapkan oleh sekolah. Menurut Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana (2021:106) Guru dalam melaksanakan perannya, yaitu sebagai pendidik, pengajar, pemimpin, administrator, harus mampu melayani peserta didik yang dilandasi dengan kesadaran (awareness), keyakinan (believed), kedisiplinan (discipline) dan tanggung

^{1,2}) Universitas IPWIJA

email: iSutraningrat@gmail.com¹, jhoniiskan520@gmail.com²

jawab (responsibility) secara optimal sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan siswa secara optimal, baik fisik maupun psikis.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* tipe kausal yang mana menguji pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Sasaran penelitian ini adalah menguji Kedisiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Guru. Dengan sebagai Variabel Intervening Profesionalitas dan Kinerja Guru sebagai Dependen.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi pada penelitian ini ditetapkan sebagai langkah awal dalam menentukan sampel penelitian. Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah 76 Guru di SMK 3 PERGURUAN CIKINI. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder dengan mengumpulkan dokumentasi dari berbagai sumber. Yang mana data diperoleh dari internet dengan mengakses website, buku referensi, dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisa korelasi dan determinasi, analisa regresi, dan uji hipotesis. Data diolah dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) v.22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel

Tabel 1. Deskriptif Variabel Penelitian Antara Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<u>Kds. Total</u>	76	18	30	26.46	2.681
<u>Mk. Total</u>	76	18	30	26.58	2.624
<u>Kg. Total</u>	76	20	30	26.86	2.575
<u>Pg. Total</u>	76	28	45	40.01	4.005
Valid N (Listwise)	76				

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Keterangan:

- X1 : Kedisiplinan
- X2 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Guru
- Z : Profesionalitas Guru

Berdasarkan tabel 1. terdapat nilai mean dan standard deviation dari setiap nilai dari masing-masing variabel. Pada tabel juga menunjukkan adanya nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variabel penelitian.

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai corrected item-total correlation (*r* hitung) dengan nilai *r* table. Apabila nilai corrected item-total correlation (*r* hitung) lebih besar dari nilai *r* table maka data tersebut dinyatakan valid. Sedangkan nilai corrected item-total correlation (*r* hitung) lebih kecil dari nilai *r* table maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai *r* table diperoleh dari rumus

$$Df = n - 2 = 76 - 2 = 74$$

Dimana:

Df = Degree of freedom

N = jumlah sampel, yaitu sebanyak 76 responden

Sehingga *r* table sebesar 0,2257

Tabel 2. Uji Validitas Kedisiplinan (X1)

Variabel Independen (X ₁)	Corrected Item	Rtable	Keterangan
-			
Total Correlation			
Kedisiplinan 1	0,759	0,2257	Valid
Kedisiplinan 2	0,772	0,2257	Valid
Kedisiplinan 3	0,712	0,2257	Valid
Kedisiplinan 4	0,711	0,2257	Valid
Kedisiplinan 5	0,692	0,2257	Valid
Kedisiplinan 6	0,682	0,2257	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel Independen (X ₂)	Corrected Item	Rtable	Keterangan
-			
Total Correlation			
Motivasi Kerja 1	0,691	0,2257	Valid
Motivasi Kerja 2	0,701	0,2257	Valid
Motivasi Kerja 3	0,721	0,2257	Valid
Motivasi Kerja 4	0,774	0,2257	Valid
Motivasi Kerja 5	0,734	0,2257	Valid
Motivasi Kerja 6	0,647	0,2257	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Variabel Independen (Z)	Corrected Item	Rtable	Keterangan
-			
Total Correlation			
Kinerja Guru 1	0,796	0,2257	Valid
Kinerja Guru 2	0,770	0,2257	Valid
Kinerja Guru 3	0,687	0,2257	Valid
Kinerja Guru 4	0,715	0,2257	Valid
Kinerja Guru 5	0,797	0,2257	Valid
Kinerja Guru 6	0,802	0,2257	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 5. Uji Validitas Profesional Guru (Z)

Variabel Independen (X ₂)	Corrected Item	Rtable	Keterangan
-			
Total Correlation			
Profesionalitas Guru 1	0,756	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 2	0,803	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 3	0,757	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 4	0,756	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 5	0,750	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 6	0,709	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 7	0,738	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 8	0,800	0,2257	Valid
Profesionalitas Guru 9	0,787	0,2257	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa nilai corrected item – total correlation (r hitung) antara variabel independen dan variabel dependen lebih besar dari nilai r table yaitu 0,2257. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid artinya setiap instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melakukan pengukuran uji statistik cronbach alpha (α). Apabila nilai Cronbach alpha > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliable. Jika nilai Cronbach alpha < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliable. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach alpha dari setiap variable.

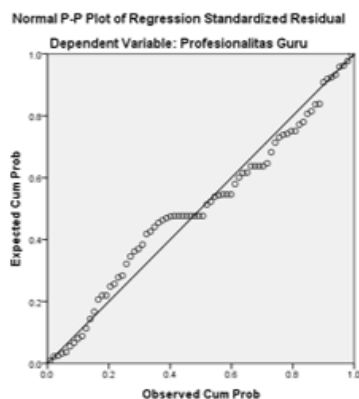
Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
Kedisiplinan (X1)	0,815	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,853	0,60	Reliabel
Profesionalitas Guru (Z)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya butir-butir pernyataan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil uji Normalitas-P plot
Sumber: data primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagonal berarti kesimpulan dari data Uji Normalitas adalah model regresi data terdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil analisis linier regresi berganda variabel kedisiplinan (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja guru (Z) terhadap profesionalitas guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.255	2.027		-.619	.538
	Kedisiplinan	.275	.092	.184	3.001	.004
	Motivasi Kerja	.402	.122	.263	3.292	.002
	Kinerja Guru	.868	.132	.558	6.583	.000

Dependent Variable: Profesionalitas Guru
Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Persamaan Regresi Tabel di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$$

$$Y = -1,255 + 0,275 + 0,402 + 0,868$$

Dimana:

Y = Profesionalitas Guru

- b0 = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi Variabel Kedisiplinan
- b2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja
- b3 = Koefisien Regresi Variable Kinerja Guru
- X1 = Kedisiplinan
- X2 = Motivasi Kerja
- Z = Kinerja Guru

Analisis:

b0 : Jika nilai Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Z) adalah 0, maka nilai Profesionalitas Guru (Y) yang dihasilkan adalah sebesar -1,255

b1 : Nilai Variabel (X1) Kedisiplinan sebesar 0,275. Artinya, setiap kenaikan satu Variabel Kedisiplinan (X1) akan meningkatkan variabel Profesionalitas Guru (Y) pada guru SMK 3 Perguruan Cikini sebesar 0,275 satuan, jika nilai (X2), dan (Z) dianggap konstan.

b2 : Nilai Variabel (X2) Motivasi Kerja sebesar 0,402. Artinya, setiap kenaikan satu Variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan variabel Profesionalitas Guru (Y) pada guru SMK 3 Perguruan Cikini sebesar 0,402 satuan, jika nilai (X1), dan (Z) dianggap konstan.

b3 : Nilai Variabel (Z) Kinerja Guru sebesar 0,868. Artinya, setiap kenaikan satu Variabel Kinerja Guru (Z) akan meningkatkan variabel Profesionalitas Guru (Y) pada guru SMK 3 Perguruan Cikini sebesar 0,868 satuan, jika nilai (X1), dan (X2) dianggap konstan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Guru

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,076. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kedisiplinan melalui Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru yaitu: $0,107 \times 0,5263 = 0,056$.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,076 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,056. Artinya bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung Kedisiplinan melalui Profesionalitas Guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (H4 Ditolak).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Profesionalitas Guru

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,077. Sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja melalui Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru yaitu: $0,110 \times 0,5263 = 0,057$.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,077 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,057. Artinya, bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung Motivasi Kerja melalui Profesionalitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (H5 Ditolak).

Hasil uji hipotesis I

Tabel 8. Variabel kedisiplinan (X1) terhadap kinerja Guru (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.866	2.188		4.417	.000
	Kedisiplinan	.650	.082	.676	7.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) adalah, Kedisiplinan sebesar 0,000 dan memiliki t hitung sebesar 7,895. Karena nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, yakni 7,895 > 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru secara signifikan di SMK 3 Perguruan Cikini.

Tabel 9. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.327	1.720		3.097	.003
	Motivasi Kerja	.810	.064	.825	12.576	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) adalah, Motivasi Kerja sebesar 0,000 dan memiliki t hitung sebesar 12,576. Karena nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, yakni 12,576 > 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru berpengaruh secara signifikan di SMK 3 Perguruan Cikini.

Tabel 10 variabel kedisiplinan (X1) terhadap profesionalisme guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.311	3.177		3.581	.001
	Kedisiplinan	1.085	.119	.726	9.081	.000

a. Dependent Variable: Profesional Guru
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Profesionalitas Guru (Y) adalah, Kedisiplinan sebesar 0,000 dan memiliki t hitung sebesar 9,081. Karena nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, yakni 9,081 > 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kedisiplinan terhadap Profesionalitas Guru berpengaruh secara signifikan di SMK 3 Perguruan Cikini.

Tabel 11. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.978	2.577		2.319	.023
	Motivasi Kerja	1.281	.097	.839	13.268	.000

a. Dependent Variable: Profesional Guru
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Profesionalitas Guru (Y) adalah, Motivasi Kerja sebesar 0,000 dan memiliki t hitung sebesar 13.268. Karena nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, yakni 13,268 > 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru berpengaruh secara signifikan di SMK 3 Perguruan Cikini.

Tabel 12. Variabel kinerja guru (Z) terhadap profesionalisme guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.428	2.126		1.142	.257
	Kinerja Guru	1.400	.079	.900	17.755	.000

a. Dependent Variable: Profesional Guru
 Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Dari Tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh Kinerja Guru (Z) terhadap Profesionalitas Guru (Y) adalah, Kinerja Guru sebesar 0,000 dan memiliki t

hitung sebesar 17,755. Karena nilai sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, yakni 17,755 > 1,994, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru berpengaruh secara signifikan di SMK 3 Perguruan Cikini.

SIMPULAN

Setelah melalui hasil penelitian di BAB IV, dan membahas hasil analisis pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Melalui pengumpulan data dengan metode sampling yang dilakukan di Sekolah SMK 3 Perguruan Cikini, yakni menganalisis pengaruh variabel independen Kedisiplinan (X1), Motivasi Guru (X2), Profesional Guru (Y) sebagai intervening dengan Kinerja Guru (Z) sebagai variabel dependen maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK 3 Perguruan Cikini
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK 3 Perguruan Cikini
3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Profesionalitas Guru di SMK 3 Perguruan Cikini
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Profesionalitas Guru di SMK 3 Perguruan Cikini
5. Kinerja Guru berpengaruh terhadap Profesionalitas Guru di SMK 3 Perguruan Cikini

SARAN

1. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan penulis dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi dengan variable baru lainnya, serta Indikator lainnya yang dapat memberi evaluasi tambahan bagi sekolah agar mendapat masukan yang positif dari pengolahan data ini. Serta bagi para pembaca dapat memahami dan mengerti penelitian tersebut

2. Bagi Sekolah

Peneliti memberi masukan agar sekolah tetap lebih memperhatikan dan menguatkan kedisiplinan disekolah yang bisa dimulai dari kedisiplinan guru-guru SMK 3 Perguruan Cikini, sehingga bisa menjadi contoh bagi murid-murid. Motivasi Kerja sangat dibutuhkan bagi guru-guru agar menjadi penyemangat bagi tenaga pendidik agar dapat bekerja dan mengajar secara maksimal. Sebuah apresiasi kecil seperti penghargaan, pemberian sertifikat atau kenaikan pendapatan maupun tunjangan bisa menjadi sebuah hadiah yang nantinya membuat guru-guru menjadi termotivasi untuk semakin kreatif dan inovatif lagi dalam mengajar. Jika kedisiplinan dan motivasi telah terpenuhi, maka kinerja guru pastii akan meningkat secara otomatis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia Santika¹, Eva Riris Simanjuntak², Rizky Amalia³, Siti Rainy Kurniasari⁴. Peran Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Memposisikan Lulusan Siswanya Mencari Pekerjaan : Januari 2023
- Anwar Prabu, Mangkunegara, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama. 2005
- Richard L. Daft. Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba. 2011
- Tiara Anggia Dewi. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. Lampung : 2015
- Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Abd. Khalid Hs. Pandipa, Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara: Maret 2019
- Mondy, R. Wayne. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga. 2008
- Togummar Bondar Pasaribu, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelurahan Kapuk Kecamatan Cengkareng. Jakarta: 2014
- H.M. Syarafudin¹, Hastuti Diah Ikawati, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. NTB:2020
- Faizzatul Himmah, Sukidin, Titin Kartini. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. Kalimantan Selatan:2019

- Hj. Tati Nurhayati, Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. Desember 2012
- Rowley Chris and Jackson Keith, Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012
- William R. Werther, Jr., dan Keith Davis, Human Resources and Personnel Management, 1993
- Wirawan, Evaluasi kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Adisasmita, H. R. 2000. Akuntabilitas dan Pemerintahan.PPKED-UDH, Makassar. Arikunto, Suharsimi, 1997. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17 (2), 14-23.
- Danial, DKK. 2019. Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan SInjai Barat. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 22 (1), 141-156.
- Danim, Sudarmawan. 2006. Inovasi Pendidikan: dalam Kerangka Profesionalisme Tenaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmadi, Hamid. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jakarta: Juni 2013
- Istarani. 2010. Sosok Guru Handal-Tangguh, Berkepribadian, Selamat Dunia Akhirat. Medan: Balai Diklat Keagamaan.
- Karweti, Engkay. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. Jurnal Penelitian Pendidikan, 11 (2) 77-89.
- Nugraheni, Aninditya Sri dan Ratna Rahamayanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. Jurnal Pendidikan Madrasah, 1 (2), 277-293.
- Rahayu, Tri. 2011. Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Persepsi Guru tentang Penerapan Pembelajaran IPS secara Terpadu terhadap Kinerja Guru IPS Terpadu di SMP Negeri se-Kota Blitar. Jurnal IKIP PGRI Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith A.W. 2003. Management System analysis and applications. New York: Holt Saunders International Editions.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar
- Uno, Hamzah B. 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Christalia A. Mokusolang1, JantjeD.Prang2, Mans L. Mananohas: Analisis Heteroskedastisitas Pada Data Cross Section dengan White Heteroscedasticity Test dan Weighted Least Squares. Manado : September 2015