

PENGARUH PROFESIONALISME DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SMK YADIKA 6

Oleh:

Ervina Simanjuntak¹

Universitas Satya Negara Indonesia

Email: ervina082020@gmail.com¹

Guston Sitorus²

Universitas Satya Negara Indonesia

Email: r088y.wijaya@gmail.com²

Noviarti³

Universitas Satya Negara Indonesia

Email: noviarti.arif@gmail.com³

Diterima : 03-09-2024

Revisi : 01-10-2024

diterbitkan : 30-11-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di SMK Yadika 6. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK Yadika 6, dengan sampel sebanyak 30 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk mengevaluasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat profesionalisme, semakin tinggi motivasi dan kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja perlu diperbaiki. Selain itu, motivasi kerja secara tidak terduga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme juga memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memprioritaskan peningkatan profesionalisme dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja yang ada.

Kata kunci: Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, PLS-SEM

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism and work environment on teacher performance, with work motivation as a mediating variable at SMK Yadika 6. This

research uses a survey method with a quantitative approach. The population of the study consists of all teachers at SMK Yadika 6, with a sample of 30 teachers selected using purposive sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to evaluate the direct and indirect relationships between variables. The results of the study show that professionalism has a significant direct influence on work motivation and teacher performance. The higher the level of professionalism, the higher the motivation and performance of teachers. On the other hand, the work environment does not have a significant influence on work motivation but has a negative influence on teacher performance, indicating that some aspects of the work environment need to be improved. Additionally, work motivation unexpectedly has a significant negative influence on teacher performance. Professionalism also has an indirect negative influence on teacher performance through work motivation. The work environment does not show a significant indirect influence on teacher performance through work motivation. These findings suggest that to improve teacher performance, schools should prioritize increasing professionalism and conduct a thorough evaluation of the existing work environment.

Keywords: Professionalism, Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk pembangunan masyarakat dan bangsa. Guru adalah bagian penting dari proses pendidikan, dan mereka bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan dan nilai kepada siswa. Kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dipengaruhi langsung oleh kinerja guru. Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja guru yang perlu menjadi perhatian. Dimana terdapat tingkat keterlibatan dan motivasi para pendidik selama proses pembelajaran. Guru-guru tertentu mungkin menghadapi kesulitan dalam mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi ini, yang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Selain itu, kebutuhan akan peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru dalam menghadapi perkembangan teknologi dan kurikulum terbaru juga menjadi perhatian penting. Kurangnya pelatihan yang tepat dan terkini untuk mendukung pengembangan profesional guru juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan di SMK Yadika 6 dengan tujuan menemukan pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Karena penelitian ini terutama berfokus pada sekolah tersebut, hasilnya diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai dasar untuk membuat rencana dan memperbaiki kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran guru di SMK Yadika 6.

Faktor-faktor seperti kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta kebijakan pendidikan pemerintah adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Salah satu komponen penting yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Perilaku atau sikap yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, disebut sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap menghormati, mematuhi peraturan, dan siap

menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, menurut Astrohadiwiryo (Sulistyo dan Wijayanto, 2015).

Guna menjaga kualitas pendidikan, profesionalisme guru tidak hanya mencakup keahlian teknis dalam pengajaran; itu juga melibatkan sikap, prinsip, dan perilaku yang sesuai dengan etika profesi. Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi dalam variabel profesionalisme guru adalah kurangnya konsistensi dalam menerapkan standar profesionalisme dalam mengajar. Beberapa guru mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan profesionalitas, seperti kesiapan mengajar, kesiapan administratif, dan interaksi yang baik dengan siswa dan rekan kerja. Selain itu, masalah lain mungkin termasuk kurangnya pengetahuan tentang kemajuan teknologi dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh komitmen pendidik terhadap profesinya. Komitmen ini yang kemudian dapat membuatnya tetap dan melakukan tugasnya dengan benar. Di sisi lain, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah permasalahan variabel lingkungan kerja yang mungkin dihadapi adalah kurangnya dukungan dan kolaborasi antar guru. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antar guru dapat menghambat pertukaran ide dan pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas yang kurang memadai atau lingkungan fisik yang tidak nyaman, dapat mempengaruhi semangat dan keinginan guru untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan keinginan guru untuk bekerja, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Adapun kinerja guru dapat dikatakan baik apabila guru dapat melakukan pengembangan dalam bahan ajar, mempraktikkan aspek kedisiplinan dan kreativitas dalam mengajar, menjadi teladan yang baik bagi siswa, dan objektif dalam penilaian.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di SMK Yadika 6 mempengaruhi tingkat kepuasan, motivasi, dan profesionalisme guru. Meskipun beberapa aspek seperti dukungan kepemimpinan menunjukkan hasil yang relatif lebih baik, aspek lain seperti peralatan/ fasilitas serta kondisi ruangan yaitu sirkulasi udara masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Penilaian rendah pada fasilitas/ peralatan memerlukan perhatian untuk segera diatasi, atau di penuhi segala fasilitas yang mendukung kinerja guru

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Guru

Kinerja dapat berarti output (hasil) yang diperoleh, atau perilaku rata-rata, atau bagaimana hasil diperoleh, atau keduanya, menurut Armstrong (2021:195). Menurut perspektif ini, Metode untuk meningkatkan kinerja tim, organisasi, dan individu dikenal sebagai manajemen kinerja.

Kinerja, menurut Whitmore, adalah pelaksanaan fungsi seseorang. Whitmore berpendapat bahwa definisi adalah definisi yang memenuhi persyaratan paling dasar untuk berhasil. Akibatnya, Whitmore mengemukakan definisi kinerja yang dianggap representatif, yang menunjukkan betapa besarnya tanggung jawab yang terkait dengan posisi seseorang di tempat kerja.

Profesionalisme Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa "profesionalisme" mengacu pada kualitas, mutu, dan perilaku yang merupakan ciri khas suatu profesi atau orang yang profesional. Ini

berarti bahwa setiap pekerjaan seharusnya dijalankan oleh profesional dan memiliki kualifikasi dalam bidangnya.

Linggunngan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka di perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik jika dapat menciptakan suasana yang tenang, memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, dan meningkatkan produktivitas mereka.

Motivasi

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong guru untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan tugas keguruan. Motivasi ini mendorong guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Roth et al. (2007), beberapa hal yang memengaruhi keinginan guru untuk bekerja adalah penghargaan atas prestasi, kepuasan dengan metode mengajar, pengamatan dari kepala sekolah, hubungan yang positif dengan orang tua dan siswa, dan kesenangan dalam mengajar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Studi ini dilakukan di sebuah sekolah menengah kejuruan yaitu SMK Yadika 6, yang terletak di Jalan Wadas Raya no. 38 Jaticepamaka, Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat. Proposal ini disusun dan dilakukan penelitian dari Maret hingga Juli 2024.

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah Explanatory research, yang berarti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penjelasan. Penelitian eksplisit merupakan jenis penelitian di mana pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain. Dalam hal ini, peneliti menguji hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya, kemudian menghitung data kuantitatif. Penelitian kausal melihat bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi satu sama lain. Mereka menjelaskan bagaimana perubahan nilai satu variabel berdampak pada nilai variabel lainnya. Variabel penyebab dan efek dependen adalah variabel independen dalam penelitian kausal.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei. Kuesioner ini memberikan pertanyaan atau pernyataan tertutup kepada peserta. Metode Sakla Likert digunakan untuk memberikan nilai 1-5 kepada jawaban responden pada kuesioner.

Sumber Data

Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli tanpa menggunakan perantara disebut data primer. Secara khusus, data ini dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian mereka melalui kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder dapat dikatakan sebagai data yang dikumpulkan dari literatur, buku, jurnal penelitian, dan internet yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder disajikan dalam bentuk data, dokumen, dan tabel tentang kinerja karyawan yang terlibat dalam penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi terdiri dari individu yang memiliki informasi yang diperlukan dan memiliki kemampuan untuk menjawab pertanyaan atau kuesioner (Cooper dan Schindler, 2017). Dalam penelitian ini, seluruh guru yang mengajar di SMK Yadika 6. Untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, teknik probability sampling digunakan, yaitu dengan mengambil sampel secara acak atau dengan mengundi nama-nama ke dalam kaleng undian. Dengan metode pengambilan sampel ini, untuk dipilih sebagai sampel penelitian, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama.

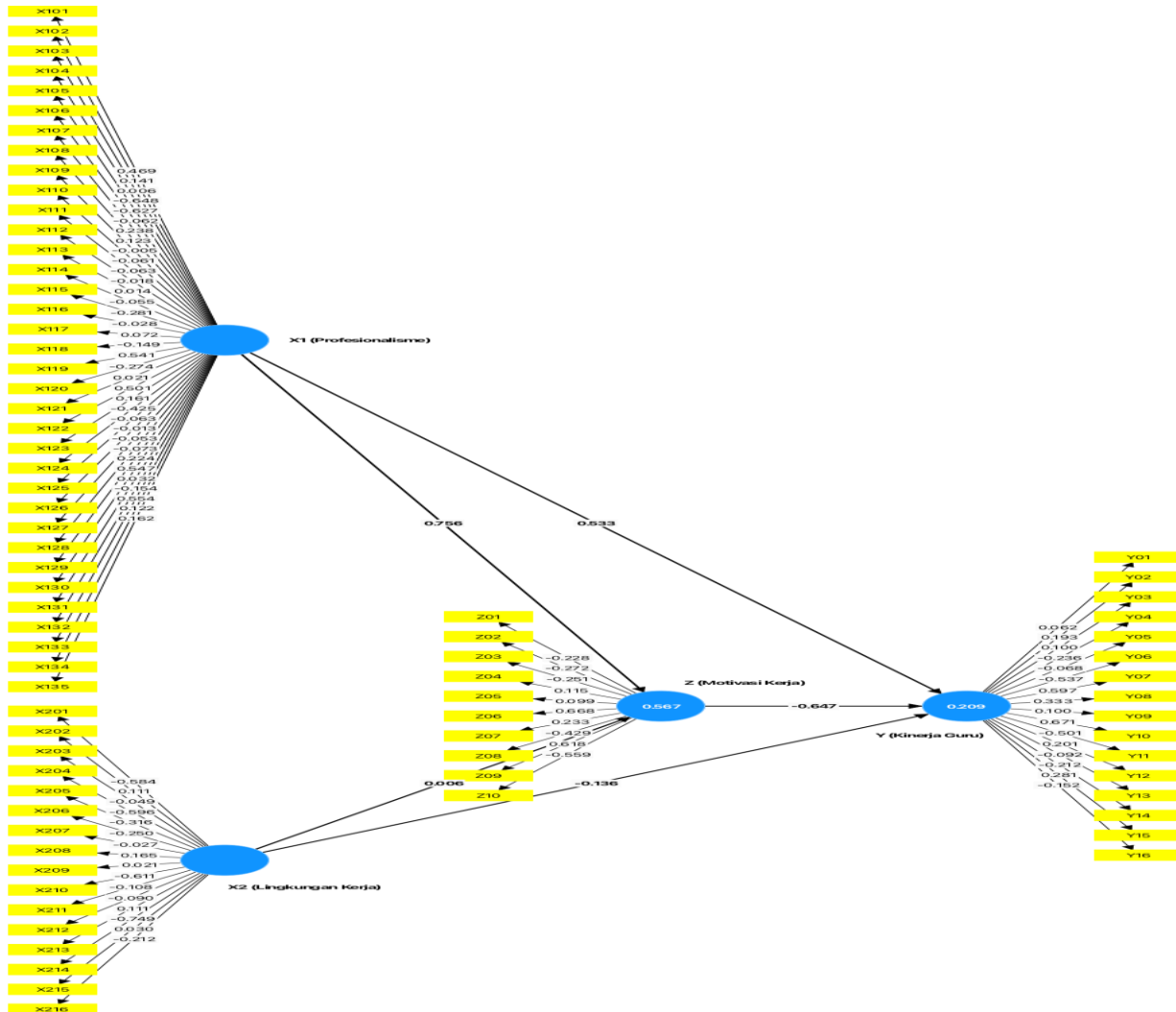
Sampel

Jumlah populasi dan karakteristik penelitian terdiri dari sampel. Sebuah sampel populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi berdasarkan hasil penelitian sampel ini. Metode purposive sampling digunakan untuk memilih sampel dengan mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi. Salah satu metode pengambilan sampel penelitian adalah purposive sampling, dimana sampel dipilih secara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria yang dianggap relevan atau penting untuk tujuan penelitian. Metode ini menggunakan pemilihan sampel yang tidak acak, melainkan dengan pertimbangan yang cermat terhadap karakteristik atau sifat yang ingin dipelajari. Sampel yang dipilih adalah guru yang mengajar di berbagai program studi di SMK Yadika 6. Pertimbangan khusus diberikan untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan variasi yang ada dalam populasi guru yang ada.

Kriteria inklusi untuk sampel penelitian ini meliputi guru-guru yang aktif mengajar di SMK Yadika 6 selama setidaknya satu tahun terakhir dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Guru-guru yang sedang dalam masa cuti atau tidak aktif mengajar dikecualikan dari sampel penelitian. Dengan memperkenalkan populasi penelitian, prosedur pemilihan sampel, dan standar inklusi dan eksklusi, diharapkan dapat memberikan penjelasan yang tepat tentang subjek penelitian yang akan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SMART PLS



Gambar di atas menunjukkan diagram jalur yang menggambarkan hubungan antara beberapa variabel dalam sebuah model struktural. Berikut adalah penjelasan umum tentang diagram tersebut tanpa masuk ke detail spesifik dari model tersebut:

1. Variabel Endogen dan Eksogen:

- Terdapat tiga variabel utama yang ditandai dengan lingkaran biru besar: X1, X2, dan Y. Variabel Z berperan sebagai mediator.
- X1 (Profesionalisme) dan X2 (Lingkungan Kerja) adalah variabel eksogen (independen).
- Z (Motivasi Kerja) adalah variabel mediator.
- Y (Kinerja Guru) adalah variabel endogen (dependen).

2. Indikator Variabel:

- Setiap variabel utama (X1, X2, Z, dan Y) memiliki sejumlah indikator yang diwakili oleh kotak kuning. Indikator-indikator ini mengukur aspek-aspek spesifik dari masing-masing variabel utama.

3. Koefisien Jalur:

- Panah antara variabel dan indikator menunjukkan pengaruh dari variabel utama terhadap indikator-indikatornya, ditunjukkan dengan nilai koefisien di samping panah.
- Panah antara variabel utama (X1, X2) dan variabel mediator (Z) serta variabel endogen (Y) menunjukkan pengaruh langsung, juga ditunjukkan dengan nilai koefisien.

4. Hubungan Mediasi:

- Variabel Z (Motivasi Kerja) berfungsi sebagai mediator antara variabel eksogen (X1 dan X2) dengan variabel endogen (Y).
- Hubungan ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebagian diteruskan melalui Z.

5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung:

- Pengaruh langsung adalah jalur dari X1 dan X2 langsung ke Y atau Z.
- Pengaruh tidak langsung adalah jalur dari X1 dan X2 ke Y melalui Z.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah salah satu aspek penting dalam mengevaluasi kualitas pengukuran konstruk dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS). Validitas diskriminan memastikan bahwa konstruk yang berbeda dalam model adalah benar-benar berbeda dan mengukur konsep yang berbeda yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel Hasil uji validitas diskriminan

Variabel	X1 (Profesionalisme)	X2 (Lingkungan Kerja)	Y (Kinerja Guru)	Z (Motivasi Kerja)
X1 (Profesionalisme)	0,275			
X2 (Lingkungan Kerja)	0,565	0,321		
Y (Kinerja Guru)	-0,145	-0,242	0,299	
Z (Motivasi Kerja)	0,817	0,443	0,178	0,387

Kriteria Fornell-Larcker digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dari konstruk dalam model penelitian. Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana konstruk dalam model berbeda satu sama lain. Nilai akar Menurut kriteria Fornell-Larcker, average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruksi harus lebih besar daripada korelasi konstruksi tersebut dengan konstruksi lain.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan kriteria Fornell-Larcker, tampak bahwa terdapat beberapa masalah validitas diskriminan dalam model yang dianalisis. Untuk memastikan validitas diskriminan, kriteria Fornell-Larcker memerlukan Nilai akar Average Variance

Extracted (AVE) untuk setiap struktur lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

1. Konstruk Profesionalisme (X1) memiliki nilai akar AVE sebesar 0.275, yang lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya kecuali dengan Motivasi Kerja (Z) yang memiliki korelasi sebesar 0.817. Ini menunjukkan bahwa ada masalah validitas diskriminan diantara konstruk Profesionalisme dan Motivasi Kerja, dimana kedua konstruk ini mungkin tidak cukup berbeda satu sama lain dalam konteks model ini.
2. Konstruk Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai akar AVE sebesar 0.321, yang lebih rendah dari korelasi dengan Profesionalisme (0.565) dan Motivasi Kerja (0.443). hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk Lingkungan Kerja memiliki masalah validitas diskriminan yang signifikan, karena nilai AVE-nya tidak mampu menunjukkan bahwa konstruk ini cukup berbeda dari konstruk Profesionalisme dan Motivasi Kerja.
3. Konstruk Kinerja Guru (Y) memiliki nilai akar AVE sebesar 0.299, yang lebih rendah dari semua korelasi dengan konstruk lainnya, yaitu -0.145 dengan Profesionalisme, -0.242 dengan Lingkungan Kerja, dan 0.178 dengan Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan masalah validitas diskriminan yang sangat serius, dimana konstruk Kinerja Guru tidak cukup berbeda dari konstruk lainnya dalam model.
4. Konstruk Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai akar AVE sebesar 0.387, yang lebih rendah dari korelasi dengan Profesionalisme (0.817) dan Lingkungan Kerja (0.443). Ini menunjukkan bahwa konstruk Motivasi Kerja tidak cukup berbeda dari kedua konstruk tersebut, menandakan adanya masalah validitas diskriminan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan adanya masalah validitas diskriminan yang signifikan pada model ini. Nilai akar AVE untuk beberapa konstruk lebih rendah dibandingkan dengan hubungan dengan konstruk lain, terutama antara Profesionalisme dan Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja dengan Profesionalisme dan Motivasi Kerja. Masalah ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut mungkin tidak cukup berbeda satu sama lain, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap indikator-indikator atau redefinisi konstruk untuk memperbaiki validitas diskriminan model.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu langkah penting dalam evaluasi kualitas instrumen pengukuran dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS). Reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten dan dari waktu ke waktu menunjukkan kestabilan.

Tabel Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1_(Profesionalisme)	-0,180	0,629	0,013	0,076
X2_(Lingkungan Kerja)	0,433	0,338	0,115	0,103
Y_(Kinerja Guru)	-0,584	0,387	0,006	0,089
Z_(Motivasi Kerja)	-0,436	0,385	0,001	0,149

Didapatkan sejumlah masalah yang signifikan dengan model penelitian ini, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.10, berdasarkan hasil analisis reliabilitas dan validitas konstruk. Empat konstruk, Profesionalisme (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y), dan Motivasi Kerja (Z), ditunjukkan dalam tabel ini, bersama dengan nilai alpha Cronbach, composite reliability (rho_a dan rho_c), dan average variance extracted (AVE).

Analisis Reliabilitas dan Validitas Konstruk

1. Konstruk Profesionalisme (X1):

- Cronbach's alpha: -0.180 (sangat rendah dan negatif, menunjukkan reliabilitas internal yang sangat buruk).
- Composite reliability (rho_a): 0.629 (di bawah ambang batas 0.7, menunjukkan reliabilitas komposit yang tidak memadai).
- Composite reliability (rho_c): 0.013 (sangat rendah, menunjukkan bahwa konstruk ini tidak reliabel).
- AVE: 0.076 (menunjukkan bahwa konstruksi ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai jika berada di bawah ambang batas 0,5).

2. Konstruk Lingkungan Kerja (X2):

- Cronbach's alpha: 0.433 (rendah, menunjukkan reliabilitas internal yang buruk).
- Composite reliability (rho_a): 0.338 (di bawah ambang batas 0.7, menunjukkan reliabilitas komposit yang tidak memadai).
- Composite reliability (rho_c): 0.115 (sangat rendah, menunjukkan bahwa konstruk ini tidak reliabel).
- AVE: 0.103 (menunjukkan bahwa konstruksi ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai jika berada di bawah ambang batas 0,5).

3. Konstruk Kinerja Guru (Y):

- Cronbach's alpha: -0.584 (sangat rendah dan negatif, menunjukkan reliabilitas internal yang sangat buruk).
- Composite reliability (rho_a): 0.387 (di bawah ambang batas 0.7, menunjukkan reliabilitas komposit yang tidak memadai).
- Composite reliability (rho_c): 0.006 (sangat rendah, menunjukkan bahwa konstruk ini tidak reliabel).
- AVE: 0.089 (menunjukkan bahwa konstruksi ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai jika berada di bawah ambang batas 0,5).

4. Konstruk Motivasi Kerja (Z):

- Cronbach's alpha: -0.436 (sangat rendah dan negatif, menunjukkan reliabilitas internal yang sangat buruk).
- Composite reliability (rho_a): 0.385 (di bawah ambang batas 0.7, menunjukkan reliabilitas komposit yang tidak memadai).
- Composite reliability (rho_c): 0.001 (sangat rendah, menunjukkan bahwa konstruk ini tidak reliabel).
- AVE: 0.149 (menunjukkan bahwa konstruksi ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai jika berada di bawah ambang batas 0,5).

Hasil analisis menunjukkan bahwa keempat konstruk model ini memiliki masalah dengan validitas dan reliabilitas. Nilai Cronbach's alpha yang negatif dan sangat rendah menunjukkan

bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk tidak memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai composite reliability (ρ_a dan ρ_c) yang sangat rendah memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut tidak reliabel. Selain itu, nilai AVE jauh di bawah ambang batas 0,5 menunjukkan bahwa struktur ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai; dengan kata lain, indikator tersebut tidak cukup menjelaskan variasi struktur yang diukur.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji inner model, juga disebut sebagai uji model struktural, digunakan dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS) untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dalam model. Fungsi utama uji dalam model adalah untuk mengevaluasi kinerja model secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel Hasil uji R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y_(Kinerja Guru)	0,315	0,258
Z_(Motivasi Kerja)	0,668	0,651

R-square dan R-square adjusted Parameter disesuaikan menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam model menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R-kurva yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut lebih baik menjelaskan variasi dalam data..

1. Kinerja Guru (Y):

- R-square: 0.315: Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat menyumbang 31.5% dari variasi kinerja guru.
- R-square adjusted: 0.258: Setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, sekitar 25.8% dari variasi dalam Kinerja Guru tetap dapat dijelaskan oleh model.
- Interpretasi: Nilai R-square dan R-square adjusted yang tidak terlalu tinggi ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi dalam kinerja guru dengan cukup baik. Meskipun model masih tidak dapat menjelaskan banyak variasi dalam kinerja guru, ada kemungkinan bahwa untuk meningkatkan kemampuan prediktif model, variabel independen harus ditambahkan atau diubah.

2. Kerja (Z):

- R-square: 0.668: Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model bertanggung jawab atas 66.8% dari variasi dalam motivasi kerja.
- R-square adjusted: 0.651: Setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, sekitar 65.1% dari variasi dalam Motivasi Kerja tetap dapat dijelaskan oleh model.
- Interpretasi: Nilai R-square dan R-square adjusted yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi dalam motivasi kerja dengan baik. Variabel-variabel dalam model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki hubungan yang kuat dengan prediktor-prediktornya.

Secara keseluruhan, hasil R-square dan R-square adjusted menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Guru dan Motivasi Kerja. Model lebih baik dalam menjelaskan Motivasi Kerja dibandingkan dengan Kinerja Guru. Nilai R-square yang lebih tinggi untuk Motivasi Kerja menunjukkan bahwa model ini lebih kuat dan relevan dalam konteks tersebut.

Tabel Hasil uji f-square

Hubungan antar variabel	f-square
X1_(Profesionalisme) -> Y_(Kinerja Guru)	0,228
X1_(Profesionalisme) -> Z_(Motivasi Kerja)	1,425
X2_(Lingkungan Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	0,044
X2_(Lingkungan Kerja) -> Z_(Motivasi Kerja)	0,002
Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	0,375

Dalam model ini, nilai f-square digunakan untuk mengukur efek ukuran variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai f-square yang lebih besar menunjukkan bahwa efek variabel laten independen terhadap variabel laten dependen lebih besar. Tabel f-square yang ditunjukkan diinterpretasikan sebagai berikut:

1. X1 (Profesionalisme) -> Y (Kinerja Guru):
f-square: 0.228: Ini menunjukkan bahwa Profesionalisme memiliki efek yang moderat terhadap Kinerja Guru. Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan profesionalisme berkontribusi secara signifikan terhadap perbedaan kinerja guru.
2. X1 (Profesionalisme) -> Z (Motivasi Kerja):
f-square: 1.425: Nilai ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa Profesionalisme memiliki efek yang sangat besar terhadap Motivasi Kerja. Ini berarti bahwa Dalam model ini, profesionalisme adalah komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja.
3. X2 (Lingkungan Kerja) -> Y (Kinerja Guru):
f-square: 0.044: Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja guru; kontribusi lingkungan kerja terhadap variasi kinerja guru sangat kecil, yang berarti bahwa faktor lain lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.
4. X2 (Lingkungan Kerja) -> Z (Motivasi Kerja):
f-square: 0.002: Nilai ini sangat rendah, menunjukkan bahwa lingkungan kerja hampir tidak mempengaruhi motivasi kerja, sehingga lingkungan kerja bukanlah komponen yang signifikan dalam model ini.
5. Z (Motivasi Kerja) -> Y (Kinerja Guru):
f-square: 0.375: Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu komponen yang signifikan dalam mempengaruhi variasi dalam kinerja guru.

Hasil f-square menunjukkan bahwa Profesionalisme (X1) berdampak yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dan moderat terhadap Kinerja Guru (Y). Lingkungan Kerja (X2) berdampak yang sangat kecil terhadap Kinerja Guru (Y) dan hampir tidak berdampak terhadap Motivasi Kerja (Z). Ini menunjukkan bahwa fokus utama harus diberikan pada peningkatan Profesionalisme Guru untuk meningkatkan Kinerja mereka.

Tabel Hasil uji Path coefficients

Hubungan antar variabel	Path coefficients
X1_(Profesionalisme) -> Y_(Kinerja Guru)	0,533
X1_(Profesionalisme) -> Z_(Motivasi Kerja)	0,756
X2_(Lingkungan Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,136
X2_(Lingkungan Kerja) -> Z_(Motivasi Kerja)	0,006
Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,647

Nilai path coefficients menunjukkan hubungan dan kekuatan antara variabel laten model struktural. Nilai ini berkisar antara -1 dan 1; nilai yang lebih positif menunjukkan hubungan yang lebih positif, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan hubungan yang lebih negatif. Semakin besar nilai absolut dari path coefficients, semakin kuat hubungan tersebut. Hasil pengujian Path coefficients ditunjukkan pada Tabel 4.13.

1. X1 (Profesionalisme) -> Y (Kinerja Guru):
Koefisien jalurnya adalah 0,533. Nilai positif ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika profesionalisme meningkat, kinerja guru diperkirakan akan meningkat.
2. X1 (Profesionalisme) -> Z (Motivasi Kerja):
Koefisien jalurnya adalah 0,756. Nilai positif ini menunjukkan bahwa profesionalisme sangat meningkatkan motivasi kerja. Tingkat profesionalisme yang lebih tinggi mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi di kalangan guru.
3. X2 (Lingkungan Kerja) -> Y (Kinerja Guru):
Koefisien jalurnya adalah -0,136. Nilai negatif ini menunjukkan hubungan yang sedikit negatif antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Namun, hubungan ini tampaknya lemah, menunjukkan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja memiliki dampak langsung yang minimal terhadap kinerja guru.
4. X2 (Lingkungan Kerja) -> Z (Motivasi Kerja):
Koefisien jalurnya adalah 0,006. Nilai positif yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat lemah dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Ini berarti perubahan dalam lingkungan kerja hampir tidak mempengaruhi motivasi kerja.
5. Z (Motivasi Kerja) -> Y (Kinerja Guru):
Koefisien jalurnya adalah -0,647. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Ini mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks studi ini, peningkatan motivasi kerja tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru. Profesionalisme menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja maupun motivasi kerja guru, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja hampir tidak mempengaruhi kedua variabel tersebut. Menariknya, motivasi kerja justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, yang mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks studi ini, motivasi kerja yang lebih tinggi tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan profesionalisme guru tampaknya menjadi strategi yang lebih

efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan hanya memperbaiki lingkungan kerja atau meningkatkan motivasi kerja secara langsung.

Specific indirect effects

Uji specific indirect effect dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh mediasi dari satu konstruk laten ke konstruk lainnya melalui satu atau lebih variable mediator. Fungsi utama dari uji specific indirect effect adalah untuk menentukan sejauh mana variable mediasi (mediator) mentransfer pengaruh dari variable-variable independent (predictor) ke variable dependen (outcome).

Tabel Hasil Uji Specific indirect effects

Hubungan antar variabel	Specific indirect effects
X1_(Profesionalisme) -> Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0.489
X2_(Lingkungan Kerja) -> Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,004

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis pengaruh tidak langsung (specific indirect effects), kita dapat mengevaluasi sejauh mana variabel mediasi, yaitu Motivasi Kerja (Z), memainkan peran dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen dalam model. Berikut adalah interpretasi dari hasil tersebut:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja
Koefisien Jalur Tidak Langsung (-0.489): Profesionalisme memiliki pengaruh tidak langsung negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Artinya, peningkatan dalam profesionalisme secara tidak langsung terkait dengan penurunan kinerja guru ketika dipengaruhi melalui motivasi kerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja
Koefisien Jalur Tidak Langsung (-0.004): Perubahan lingkungan kerja hanya memiliki dampak tidak langsung yang kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui jalur motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja hampir tidak mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh tidak langsung negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Meskipun demikian, hubungan ini mungkin memerlukan analisis lebih lanjut untuk memahami mengapa peningkatan profesionalisme dikaitkan dengan penurunan kinerja guru ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa perubahan dalam lingkungan kerja tidak secara substansial mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja.

Resampling Bootstrapping

Untuk menilai validitas dan keandalan model dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS), uji bootstrapping digunakan. Bootstrapping melibatkan pengambilan sampel berulang dari dataset asli dengan penggantian untuk

menghasilkan distribusi sampling dari statistik yang diinginkan, seperti koefisien jalur, t-values, dan p-values. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melakukan inferensi statistik tanpa harus membuat asumsi ketat tentang distribusi data.

Tabel Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Variabel	Path Coefficient (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1_(Profesionalisme) -> Y_(Kinerja Guru)	0,533	0,544	0,587
X1_(Profesionalisme) -> Z_(Motivasi Kerja)	0,756	1,965	0,050
X2_(Lingkungan Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,136	0,255	0,799
X2_(Lingkungan Kerja) -> Z_(Motivasi Kerja)	0,006	0,018	0,986
Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,647	0,638	0,524

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping yang ditampilkan dalam tabel 4.15, berikut adalah interpretasi dari path coefficients, t-values, dan p-values untuk setiap hubungan dalam model struktural:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru (Y)

- Koefisien Jalur (0.533): Profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- T-Statistik (0.544): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
- P-Value (0.587): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa profesionalisme secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja (Z)

- Koefisien Jalur (0.756): Profesionalisme memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap motivasi kerja.
- T-Statistik (1.965): Nilai ini mendekati batas signifikansi.
- P-Value (0.050): Dengan nilai $p = 0.05$, pengaruh ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, ada bukti yang cukup bahwa profesionalisme secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Y)

- Koefisien Jalur (-0.136): Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru.
- T-Statistik (0.255): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
- P-Value (0.799): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Z)
 - Koefisien Jalur (0.006): Lingkungan kerja hampir tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
 - T-Statistik (0.018): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
 - P-Value (0.986): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja guru.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Y)
 - Koefisien Jalur (-0.647): Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru.
 - T-Statistik (0.638): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
 - P-Value (0.524): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari lima hubungan yang diuji dalam model, hanya satu yang signifikan secara statistik, yaitu pengaruh profesionalisme terhadap motivasi kerja. Profesionalisme terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan motivasi kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru semuanya tidak signifikan.

Tabel Pengujian Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Variabel	Path Coefficient (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1_(Profesionalisme) -> Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,489	0,586	0,558
X2_(Lingkungan Kerja) -> Z_(Motivasi Kerja) -> Y_(Kinerja Guru)	-0,004	0,013	0,990

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) yang ditunjukkan pada Tabel 4.16, mengukur sejauh mana efek dari variabel independen terhadap variabel dependen dimediasi oleh variabel lain. Berikut adalah interpretasi dari hasil indirect effects yang ditampilkan dalam tabel:z

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja
 - Koefisien Jalur (-0.489): Profesionalisme memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Artinya, peningkatan dalam profesionalisme justru dihubungkan dengan penurunan kinerja guru, ketika dipengaruhi melalui motivasi kerja.
 - T-Statistik (0.586): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
 - P-Value (0.558): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa profesionalisme secara signifikan mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

- Koefisien Jalur (-0.004): Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan hampir tidak berarti terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
- T-Statistik (0.013): Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.
- P-Value (0.990): Dengan nilai $p > 0.05$, pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil analisis jalur mediasi menunjukkan bahwa baik profesionalisme maupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Koefisien jalur negatif untuk profesionalisme menunjukkan adanya pengaruh negatif, namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Demikian pula, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian Pengaruh Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja ada SMK Yadika 6:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari profesionalisme terhadap motivasi guru. Semakin tinggi tingkat profesionalisme guru, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi guru. Perubahan dalam lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi kerja guru.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari profesionalisme terhadap kinerja guru. Profesionalisme yang lebih tinggi meningkatkan kinerja guru.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Aspek tertentu dari lingkungan kerja mungkin perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja guru.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja justru berhubungan dengan penurunan kinerja guru.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dari profesionalisme terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Meskipun profesionalisme meningkatkan motivasi kerja, efek keseluruhan terhadap kinerja guru adalah negatif.
7. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja hampir tidak mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan baik untuk peneliti selanjutnya maupun untuk SMK Yadika 6 guna meningkatkan efektivitas dan kinerja guru di sekolah.

1. Saran untuk Peneliti selanjutnya:
 - a. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas sampel penelitian ke sekolah-sekolah lain agar hasilnya lebih generalis. Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan sekolah.
 - b. Selain SEM-PLS, peneliti dapat menggunakan metode statistik lainnya seperti Analisis Regresi Berganda atau Analisis Jalur dengan Structural Equation Modeling (SEM) untuk melihat konsistensi hasil dan membandingkan efektivitas metode yang digunakan.
2. Saran untuk SMK Yadika 6
 - a. Terus tingkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan kesempatan pengembangan diri yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.
 - b. Evaluasi dan perbaiki aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja yang mungkin kurang mendukung kinerja guru, seperti fasilitas sekolah, sumber daya, dan suasana kerja yang nyaman.
 - c. Rancang strategi yang lebih efektif untuk mengarahkan motivasi kerja guru, seperti program insentif, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi mereka, agar motivasi kerja benar-benar meningkatkan kinerja.
 - d. Lakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan program pengembangan yang telah dilaksanakan untuk memastikan efektivitas program dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
 - e. Libatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah dan program pengembangan profesi untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen guru terhadap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Alim Saud Sauddeinuk, Jolianis, S. (2017). *Pengaruh Kebiasaan Belajar, Perhatian Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Sma N 1 Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai*.
- Ashlan. S dan Akhmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru : Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Divisi Publikasi dan Penelitian.
- A Tabrani Rusyan, dkk. 2016. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ambarita, B dan Siburian, P. 2013. *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chirsman. A, dkk. (2021). *The Influence of Work Environment and Work Motivation with Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang*. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 5. No.1. Hal. 2390-2385.
- Davies, Ivor K. 1987. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Effendi. H.A.R. 1997. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.

- E. Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fathurrohman, M., dan Sulistyorini. (2012). *Belajar & Pembelajaran*. Yogyakarta: Teras.
- Fahmy, Gamal Mohamad (2013) "Ecophysiology of the holoparasitic angiosperm *Cistanche phelypaea* (Orobanchaceae) in a coastal salt marsh," *Turkish Journal of Botany*: Vol. 37: No. 5, Article 12
- Gibson. Et. Al. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. (Jakarta: Erlangga).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron. A, dkk. (2021). *Designing and Testing Teacher Professional Development Models Focusing on Optimizing Teacher Commitment in the Era of the ASEAN Economic Community and New Normal*. Proceedings of the International Conference on Information Technology and Education (ICITE). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Vol. 609.
- Jerry H. Makawimbang (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Juniato, Dwi (2007). *Pengaruh kinerja mengajar guru, keterlibatan orang tua, aktualisasi diri dan motivasi berprestasi terhadap prestasi*. Jurnal Pendidikan Advokasi. Yogyakarta.
- Kholik, Nur, dan Ahmad Mufit Anwari.(2020) *Politik Kebijakan Kementrian Agama (Upaya Membangun Profesionalisme Guru Dan Dosen)*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri,.
- Komarudin. (2000). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, M. (2017). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Makawimbang, J. H. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Martinis Yamin, 2007. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta. Gaung Persada Press dan Center for Learning Innovation (CLI).
- M, Akib. (2021). *Beberapa Pandangan tentang Guru sebagai Pendidik*. Jurnal Pendidikan Islam Al-Ishlah, Vol.19 No.1
- Parkay, Forrest W. 2011. *Menjadi Seorang Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Poerwadarminta, W.J.S, 2006, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Putri, A.D.K dan Nani Imaniyati. (2017). *Professional Development of Teachers in Improving the Performance of Teacher*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.2, No.2, Hal.202-211. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: how self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, 9, 761–774.
- Sulistyo, A., Wijayanto, W. (2015). *Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X kecamatan tanggungharjo kabupaten grobogan*. Seminar nasional pendidikan UNS & IPSI Jawa tengah.
- Sirait, Erlando Doni. 2016. "Pengaruh Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematik". *Jurnal Formatif* 6(1): 35-43
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2004, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Syaiful Sagala, 2010: 61. Konsep dan Makna Pembelajaran. Alfabeta : Bandung.
- Taufik, H. (2002) Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi. Laporan Penelitian. Bandung: Tidak diterbitkan.
- Yamin, Martinis & Maisah, (2010). Standarisasi kinerja guru. Jakarta: GP Press.
- Yuliani, Tutik, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur" Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, Vol 4, No. 2 (2016):2.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118-124.