

PENGARUH *SELF AWARENESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP DENGAN VARIABEL MODERASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KECAMATAN PRAMBANAN SAAT PANDEMI COVID-19

Fitria Dwijayanti^{1*}, Tri Mardiana², Purbudi Wahyuni³

¹UPN "Veteran" Yogyakarta, fitriadwijayanti13@gmail.com, Indonesia

²UPN "Veteran" Yogyakarta, tri.mardiana@upnyk.ac.id, Indonesia

³UPN "Veteran" Yogyakarta, purbudi.wahyuni@upnyk.ac.id, Indonesia

*Corresponding author: fitriadwijayanti13@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self awareness* terhadap kinerja guru, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru, pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel moderasi hubungan antara *self awareness* terhadap kinerja guru, serta pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel moderasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prambanan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah sampel sebanyak 50 guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan *software* Smart PLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 3) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat pengaruh *self awareness* terhadap kinerja guru, 4) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *self awareness*; komitmen organisasional; pendidikan dan pelatihan; kinerja guru

1. Pendahuluan

Pandemi covid-19 berdampak pada berbagai bidang, baik bidang ekonomi, politik, teknologi hingga pendidikan. Dimana berbagai kegiatan juga menjadi terkendala dengan adanya pandemi ini. Dalam dunia pendidikan, pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara luring atau luar jaringan harus dilakukan secara daring atau dalam jaringan (*online*) berdasarkan pada kebijakan pemerintah surat edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam

Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19). Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam pembelajaran daring yaitu guru.

Perubahan yang cepat dari proses pembelajaran yang biasanya dilakukan secara luring dengan tatap muka langsung, kemudian berubah menjadi daring menimbulkan berbagai kendala. Guru SMP di Kecamatan Prambanan mayoritas merupakan guru yang berusia diatas 40 tahun, hal ini menyebabkan kegiatan belajar mengajar menjadi lebih sulit untuk dilakukan karena dari proses penyampaian materi, pemberian dan pengumpulan tugas hingga kegiatan evaluasi belajar dilakukan melalui media pembantu sedangkan beberapa guru kurang memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi. Sehingga selama pandemi ini, beban tugas guru menjadi semakin bertambah terutama dalam administrasi, banyak guru yang terlambat dalam mengumpulkan laporan nilai hasil evaluasi siswa.

Sebagai tenaga pendidik, guru harus memiliki *self awareness* (kesadaran diri) bahwa ia memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membimbing siswa. Berdasarkan hasil wawancara, kurangnya *self awareness* guru di SMP Prambanan Klaten didasarkan adanya fenomena yaitu adanya guru yang kurang memperhatikan siswanya. Selama kegiatan belajar daring dalam memberikan materi dan tugas bagi siswa, guru lebih banyak mengandalkan buku LKS dan media youtube. Komitmen yang baik juga harus dimiliki guru sebagai gambaran loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika guru memiliki komitmen yang baik, seorang guru akan merasa memiliki organisasi dan merasa memiliki suatu kewajiban moral, serta tanggung jawab untuk melakukan selalu bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi (Lianna, 2017). Berdasarkan hasil wawancara, masih ditemukan guru yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak tepat waktu dan harus diingatkan beberapa kali. Hal ini menunjukkan masih kurangnya komitmen yang dimiliki guru. Peningkatan kompetensi dan pengembangan diri guru perlu dilakukan sebagai sarana peningkatan kinerja guru. Pada lingkup SMP Negeri 1 Prambanan dan SMP Negeri 2 Prambanan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah sering dilakukan. Namun permasalahan yang terjadi yaitu kurang meratanya guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil yang mampu dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja merupakan kesediaan seseorang maupun kelompok untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai dengan harapan dan meminimalisir kerugian. Penilaian kinerja merupakan suatu bentuk metode untuk mengukur kompetensi yang dimiliki karyawan melalaui hasil evaluasi dan catatan kinerja karyawan.

Menurut Rahmat & Husain (2012) terdapat beberapa kompetensi dalam penilaian kinerja guru yaitu:

- Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman guru terhadap peserta didiknya serta kemampuan untuk mengelola pembelajaran yang komunikatif dan terbuka.

- Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang dimiliki guru sebagai guru dengan kepribadian yang dewasa dan dapat menjadi teladan.

- Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan bersosialisasi baik dengan peserta didik, sesama pendidik, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki guru didalam menjalankan profesi keguruannya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa indikator kinerja guru yaitu:

- Menguasai karakter peserta didik.
- Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Pengembangan kurikulum.
- Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- Pengembangan potensi peserta didik.
- Komunikasi dengan peserta didik.
- Penilaian dan evaluasi.
- Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.
- Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
- Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.
- Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu.
- Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

2.2 Self Awareness

Menurut Sunny dalam Fauzani & Mujanah (2022) *self awareness* (kesadaran diri) merupakan proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita kemudian menyadari pengaruh berbagai faktor tersebut atas penilaian, keputusan, dan interaksi kita dengan orang lain Seorang guru yang memiliki kesadaran diri, dapat mengontrol emosinya sehingga dalam menghadapi permasalahan baik berkaitan dengan siswa ataupun dengan sesama rekan kerja lainnya dapat mengatasi dengan baik tanpa melibatkan emosi negatif dan mau mendengarkan nasihat dari orang lain.

Menurut Goleman (2018) terdapat tiga aspek dalam *self awareness* antara lain:

- Mengenal emosi (*Emotional self awareness*)
Seseorang mampu mengenali apa yang dirasakannya, mengapa perasaan tersebut muncul, tindakan apa yang dilakukan, serta dampak yang akan ditimbulkan.
- Pengakuan diri yang akurat (*Accurate self assessment*)
Seseorang mampu mengenali kelebihan dan kelemahan yang ada dalam dirinya, meluangkan waktu untuk melakukan introspeksi diri, belajar dari pengalaman sebelumnya.
- Kepercayaan diri (*Self confident*)
Seseorang memiliki sikap yang mandiri atau tidak memiliki ketergantungan kepada orang lain, hal ini menunjukkan terdapat dorongan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang didasarkan keyakinan atas kemampuan dirinya sendiri.

Menurut Daniel Goleman (2018) indikator kesadaran diri (*self awareness*) meliputi:

- Mengenal perasaan dan perilaku diri sendiri.
- Mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.
- Mempunyai sikap mandiri.
- Dapat membuat keputusan yang tepat.
- Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan.
- Dapat mengevaluasi diri.

2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, tujuannya ingin mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap profesi guru merupakan hal yang penting. Sikap komitmen guru menunjukkan loyalitas guru terhadap profesi dan organisasinya.

Menurut Robbins (2017) terdapat 3 komponen komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya. Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan untuk tetap berada dalam organisasi dibandingkan meninggalkannya. Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk tetap bersama organisasi dikarenakan oleh alasan tugas moral dan etika untuk tetap tinggal.

Indikator dalam komitmen organisasional Meyer dan Allen dalam Busro (2018) yaitu:

- Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- Loyalitas terhadap organisasi.
- Kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi.
- Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi.
- Memperhitungkan kerugian apabila meninggalkan organisasi.
- Kemauan bekerja.
- Tanggung jawab memajukan organisasi

2.4 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis untuk membentuk, meningkatkan dan mengembangkan SDM, termasuk guru dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas dengan mempelajari perilaku, pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) untuk menghadapi berbagai tantangan di era revolusi industri 4.0 (Rusdin, 2017).

Menurut Bangun (2012) dimensi dalam pendidikan dan pelatihan yaitu:

- **Reaksi**
Merupakan penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.
- **Pembelajaran (Pengetahuan)**
Merupakan pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar/narasumber, pada tingkat pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta pelatihan memahami konsep-konsep atau teori-teori materi pelatihan.
- **Perilaku**
Merupakan perubahan perilaku setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya.
- **Hasil**
Merupakan tingkat penilaian paling tinggi yaitu dengan mengukur pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sampai dimana program pendidikan dan pelatihan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

Indikator pendidikan dan pelatihan menurut Dessler (2015) yaitu Reaksi, Pembelajaran, Instruktur, Hasil Pelatihan

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh *self awareness* dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMP dengan variabel moderasi pendidikan dan pelatihan di Kecamatan Prambanan saat pandemi covid-19. Penelitian ini akan dilakukan di SMP Negeri 1 Prambanan yang beralamat di Jalan Raya Solo Yogya Km 47 Kongklangan, Sanggrahan, Prambanan, Klaten dan SMP Negeri 2 Prambanan yang beralamat di Pereng, Prambanan, Klaten.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prambanan Klaten yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan teknik dalam pengambilan sampel yang dimana semua anggota tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sehingga yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu guru SMP berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prambanan Klaten yang berjumlah 50 orang.

3.3 Jenis Data Penelitian

Data primer dalam penelitian akan diperoleh melalui kuesioner yaitu berdasarkan pada jawaban dari responden terhadap kuesioner yang berkaitan dengan variabel *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja. Data sekunder dalam penelitian ini berupa visi misi sekolah dan jumlah guru yang ada di SMP Negeri 1 Prambanan dan SMP Negeri 2 Prambanan. Data ini dipergunakan sebagai data pendukung penelitian. Prosedur pengambilan data dilakukan memelalui wawancara dan kuesioner.

3.4 Klasifikasi Variabel Penelitian

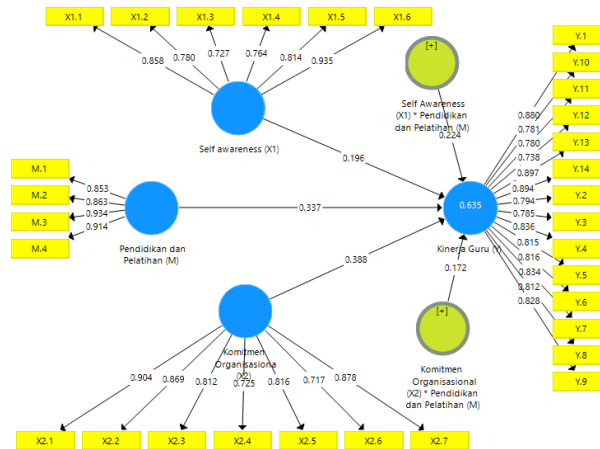
Dalam penelitian ini digunakan variabel independen yaitu *self awareness* (X1) dan komitmen organisasional (X2), variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), dan variabel moderasi yaitu pendidikan dan pelatihan (M). Pengukurannya dilakukan dengan Skala Likert. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis persepsi dan karakteristik dari responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Untuk melakukan analisis kuantitatif digunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Untuk melakukan pengujian hubungan antar variabel, masing-masing hipotesis nantinya akan dilakukan analisis menggunakan software Smart PLS 3.2.9.

4. Hasil

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden (22%) dan perempuan sebanyak 39 responden (78%). Tingkat pendidikan responden sebanyak 46 responden (92%) memiliki gelar S1 dan 4 responden (8%) bergelar S2. Usia responden didominasi 50-60 tahun sebanyak 33 responden (66%), 40-50 tahun 13 responden (26%), 30-40 tahun 3 responden (6%) dan 1 orang responden berusia 20-30 tahun (2%). Responden dengan masa kerja 20-30 tahun sebanyak 18 orang (36%), masa kerja 30-40 tahun 17 orang (34%), masa kerja 10-20 tahun 14 orang (28%) dan <10 tahun 1 orang (2%).

4.2 Analisis Kuantitatif



Gambar 1 Tampilan Hasil PLS Algorithm

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga memiliki convergent validity yang baik, seluruh variabel laten dikatakan memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator yang berada pada blok indikator konstruk tersebut memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan indikator pada blok lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh nilai tersebut telah memenuhi persyaratan minimal AVE yaitu 0,50.

Tabel 1 Hasil AVE

Variabel	AVE	Akar Kuadrat AVE
Self awareness (X1)	0.922	0.816
Komitmen Organisasional (X2)	0.935	0.820
Pendidikan dan Pelatihan (M)	0.939	0.892
Self Awareness (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000
Komitmen Organisasional (X2) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000
Kinerja Guru (Y)	0.967	0.822

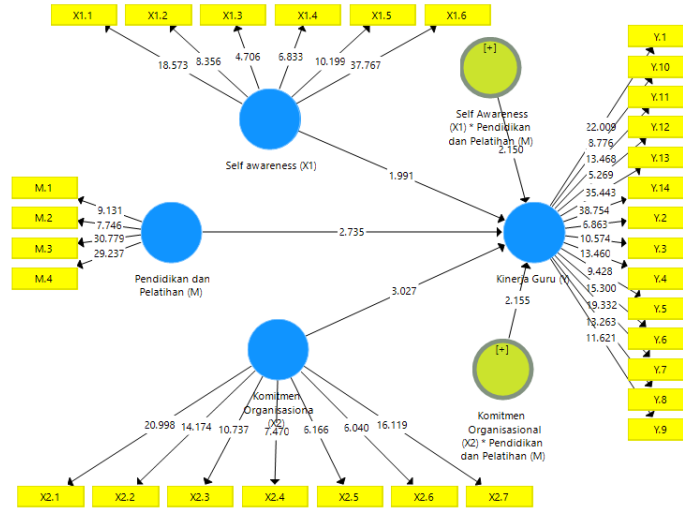
Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Tabel 2 Hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Self awareness (X1)	0.898	0.922	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0.918	0.935	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (M)	0.914	0.939	Reliabel
Self Awareness (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.963	0.967	Reliabel

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel. Setelah dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*).



Gambar 2 Tampilan Hasil Bootstrapping

Tabel 3 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Y	0.635

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil R-square pada kinerja guru menunjukkan nilai sebesar 0.635 yang artinya *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63,5% sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4 Nilai P Value Inner Model

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
<i>Self Awareness</i> (X1) -> Kinerja (Y)	0.196	0.188	0.098	1.991	0.047
Komitmen Organisasional (X2) -> Kinerja (Y)	0.388	0.391	0.128	3.027	0.003
Pendidikan dan Pelatihan (M) -> Kinerja (Y)	0.337	0.330	0.123	2.735	0.006
<i>Self Awareness</i> (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M) -> Kinerja (Y)	0.224	0.238	0.104	2.150	0.032

Komitmen Organisasional (X2) *					
Pendidikan dan Pelatihan (M) ->	0.172	0.162	0.080	2.155	0.032
Kinerja (Y)					

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai p-values lebih kecil dari 0,05 berarti seluruh variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang dituju.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

- Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Kinerja Guru sebesar 0,047 artinya *self awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru sebesar 0,003 artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh Moderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Hubungan *Self Awareness* Dengan Kinerja Guru sebesar 0,032 artinya pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan memoderasi hubungan *self awareness* terhadap kinerja guru.
- Pengaruh Moderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Guru sebesar 0,032 artinya pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan memoderasi hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

5. Kesimpulan

- *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
- Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
- Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat hubungan antara *self awareness* dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
- Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
- Hasil deskripsi karakteristik guru menunjukkan bahwa mayoritas guru merupakan guru dengan jenis kelamin perempuan yang berusia 50 - 60 tahun, tingkat pendidikan S1 serta memiliki masa kerja yaitu 20 – 30 tahun
- Hasil deskripsi variabel penelitian menunjukkan tanggapan guru terhadap variabel *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan. Mayoritas guru mempersepsikan *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja guru berada pada rentang 3,40 – 4,19 yang berarti tinggi.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks: Jakarta
- Fauzani, M. I. Al, & Mujannah, S. (2022). *Effect of IT Capabilities, Organizational Support, and Self Awareness Towards Organizational Commitment and Performance of Vocational High School Teachers in Surabaya*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hervie, D. M. (2018). Enhancing Teachers’ Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Lianna, L. (2017). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, A., & Husain, R. (2012). *Profesi Keguruan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behaviour 2nd Edition*. New York: Pearson.
- Rusdin. (2017). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.885>
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The Influences of Education and Training , Leadership , Work Environment , Teacher Certification On Discipline and Teacher ’ s Professionality In High School at Bali Province. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(9),102–108.
- Sutianah, C. (2022). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Penerbit Qiara Media.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zeke, K., Katuuk, D. A., Lengkong, J. S. J., Nicodemus, V., & Rotty, J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. 10, 15–21.