

Pengaruh Tata Kelola, Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III

Bachrudin

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jl. Pemuda Nomor 59, Mataram, 83125

bachrudinmontong@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Juli 5, 2021

Revised:

September 12, 2021

Accepted:

September 30, 2021

Tujuan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) III Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon III yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing masing. Keberhasilannya tergantung pada dua faktor, yakni: Pertama, Peserta diklat, yang tergambar dari capaian prestasi dalam evaluasi diklatpim III. Kedua, BPSDMD Nusa Tenggara Barat, yang tergambar dari tata kelola diklat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dua faktor tersebut dengan menggunakan variabel tata kelola diklat, motivasi, disiplin, dan prestasi peserta. Populasi penelitian meliputi semua peserta diklat berjumlah 40 orang. Teknik analisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics*. Hasil penelitian menemukan bahwa prestasi peserta diklat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tata kelola diklat, motivasi, dan disiplin peserta secara parsial, maupun secara simultan. Dengan demikian, naik turunnya variabel tata kelola diklat, motivasi dan disiplin peserta akan mempengaruhi tingkat prestasi peserta diklat. Temuan lainnya adalah Widayaiswara sebagai faktor paling esensial dalam tata kelola diklat harus selalu meningkatkan kompetensinya, baik secara mandiri maupun memperoleh fasilitasi dari organisasi BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Di masa depan peserta diklat perlu dibebastugaskan dari beban tugas administratif perkantoran sehingga dapat mencurahkan alokasi waktunya hanya untuk pendidikan dan pelatihan.

The aim of education and leadership training (diklatpim) III of the West Nusa Tenggara Provincial Government in 2019 is to improve the leadership competence of echelon III structural officials who will be responsible for their respective agencies. Its achievement depends on two factors, namely: First, the participants in the training, which is measured by the achievements in the evaluation of the training participants. Second, BPSDMD of West Nusa Tenggara Province as measured by education and training governance. This study aims to determine the effect of these two factors by using the variables of education and training governance, motivation, discipline, and participant achievement. The population of this study were all 40 trainees. Analysis technique using IBM SPSS Statistics application. The results of the study found that the achievement of the training participants was positively and significantly influenced by the governance of education and training, motivation, and discipline of the participants both individually and simultaneously. That is, the ups and downs of the education and training governance variables, the motivation and discipline of the participants will affect the level of achievement of the training participants. Another finding is that Widayaiswara as the most important factor in education and training management must always improve his competence, both independently and by receiving facilitation from the BPSDM of West Nusa Tenggara Province. In the future, the training participants need to be freed from the burden of office administration duties so that they can save time allocation only for education and training.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Kata kunci: tata Kelola diklat, motivasi, disiplin, prestasi

Keywords: education and training governance, motivation, discipline, achievement

1. Pendahuluan

Tujuan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) III adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon III dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang dan instansinya masing masing. Sebagai penyelenggara adalah Lembaga Diklat Pemerintah yang Terakreditasi (LAN, 2015). Untuk itu, pada tahun 2019 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat menyelenggarakan Diklatpim III yang diikuti 40 peserta.

Keberhasilan penyelenggaraan Diklatpim III ini, sebagaimana penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada umumnya, tergantung pada dua faktor, yakni: Pertama, peserta diklat sebagai pelaku aktif yang harus mengerahkan semua potensi dirinya untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon III, yang tergambar dari capaian prestasi dalam evaluasi diklatpim III. Kedua, BPSDMD Nusa Tenggara Barat sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan, yang tergambar dari tata kelola penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksud.

Tata kelola penyelenggaraan diklat berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat. Dalam hal ini, Riyani menyebutkan adanya berbagai variabel yang mempengaruhi prestasi belajar. Di antaranya kelompok variabel tata kelola penyelenggaraan diklat, yang meliputi tujuan pembelajaran, bahan ajar, alat, proses belajar mengajar, metode, sumber, evaluasi, dan lingkungan diklat (Riyani, 2012). Sementara itu, dalam tata kelola penyelenggaraan diklat ini faktor paling dominan yang mempengaruhi prestasi peserta diklat adalah widyaiswara yang bertindak sebagai fasilitator atau guru dalam pelatihan dimaksud. Hal ini sesuai dengan penegasan Norman Kirby dalam Sanjaya: "One underlying emphasis should be noticeable: that the quality of the teacher is the essential, constant feature in the success of any educational system" (Sanjaya, 2008)

Peserta diklatpim III BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 pada dasarnya homogen karena merupakan peserta diklat yang memenuhi persyaratan sesuai dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 19 Tahun 2015. Di antaranya adalah peserta harus memiliki potensi untuk dikembangkan yang dibuktikan dengan dokumen yang sesuai. Dengan demikian, potensi setiap peserta diklat untuk berprestasi pada dasarnya sama. Perbedaan terletak pada sikap (attitude) peserta selama mengikuti diklat. Sikap peserta dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi dan disiplin peserta.

Orang yang berprestasi adalah seseorang yang memiliki prestasi dan kemampuan yang berbeda dari teman yang lain dan memberikan masukan yang bersifat konstruktif untuk pendidikan dan pelatihan serta bermanfaat bagi orang lain. Kognitif merupakan nilai dari hasil prestasi secara akademik yang telah dicapai dan dikerjakan (Arikunto, 1990). Sedangkan hasil belajar dilihat dari tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Hasil prestasi peserta merupakan nilai-nilai yang diberikan oleh widyaiswara / fasilitator / evaluator dalam bentuk skor dan merupakan hasil dari proses pembelajaran peserta Diklatpim III dimaksud. Selain itu, prestasi belajar juga merupakan hasil penilaian akhir terhadap proses pembelajaran yang sesuai dengan rencana program pembelajaran (Librawati, 2013), merupakan hasil terakhir yang dicapai dalam jangka waktu tertentu (Suryosubrata, 2009), merupakan hasil usaha seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan (Sardiman, 2007). Prestasi juga sebagai capaian tujuan yang telah ditetapkan (Hadis, 2006).

Disiplin dalam lingkungan pendidikan secara tradisional merujuk kepada pengendalian terhadap perilaku yang dilakukan secara eksternal (Crow, 1986). Disiplin adalah masalah kebiasaan, dimana disiplin tidak dibentuk oleh waktu yang sebentar namun membutuhkan waktu yang sangat lama untuk bisa merasakan perubahannya (Tasmara, 2002). Menurut Prijidarminto dalam (Darmawan, 2017) menyebutkan perilaku berkaitan dengan adanya nilai-nilai yang harus dipatuhi atau dihormati dan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku secara baik dan benar. Selain itu disiplin juga merupakan norma sosial yang harus diataati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Veithzal, 2015).

Motivasi peserta diklat merupakan sesuatu keadaan yang terdapat pada pribadi peserta diklat berupa dorongan untuk mengikuti diklat guna mencapai tujuan diklat. Woodwort dalam (Sanjaya, 2008) menyebutkan motif itulah yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong perilaku peserta diklat dalam mencapai prestasinya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) pengaruh tata kelola diklat terhadap prestasi peserta; 2) pengaruh motivasi terhadap prestasi peserta; 3) pengaruh disiplin terhadap prestasi peserta; dan 4) pengaruh simultan dari tata Kelola diklat, motivasi dan disiplin terhadap prestasi peserta.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Datanya diperoleh melalui survei. (Efendi, 2012). Adapun variabel yang akan diuji adalah prestasi peserta diklat (Y), tata kelola diklat (X_1), motivasi peserta diklat (X_2), dan disiplin peserta diklat (X_3). Responden penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan III Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2019. Observasi, dokumentasi dan Angket digunakan untuk mengumpulkan data (Taniredja, 2012). Data dianalisis secara regresi berganda dan memenuhi uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics*.

Uji statistik t digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini, variabel-variabel bebasnya meliputi tata kelola diklat (X_1), motivasi peserta diklat (X_2), disiplin peserta diklat (X_3), sementara variabel terikatnya adalah prestasi peserta diklat (Y). Uji statistik F digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel tata kelola diklat (X_1),

motivasi peserta diklat (X_2), disiplin peserta diklat (X_3) secara simultan terhadap variabel terikatnya prestasi peserta diklat (Y). Adapun hipotesis penelitiannya adalah:

Hipotesis penelitian pertama:

H_{01} : Tata kelola diklat tidak berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

H_{a1} : Tata kelola diklat berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

Hipotesis penelitian kedua:

H_{02} : Motivasi peserta tidak berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

H_{a2} : Motivasi peserta berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

Hipotesis penelitian ketiga:

H_{03} : Disiplin peserta tidak berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

H_{a3} : Disiplin peserta berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

Hipotesis penelitian keempat:

H_{04} : Tata kelola diklat, Motivasi dan Disiplin peserta tidak berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

H_{a4} : Tata kelola diklat, Motivasi dan Disiplin peserta berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka menjawab tujuan penelitian dilakukan estimasi model regresi linier berganda. Hasil estimasi tersebut kemudian dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji statistik t. Uji statistik berupa uji t menghitung hubungan masing-masing variabel bebasnya dengan satu variabel terikatnya. Menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 digunakan untuk membandingkan nilai signifikan masing-masing variabel bebas. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatifnya diterima. Sebaliknya jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatifnya ditolak.

Tabel 1. Hasil estimasi uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.669	1.988		-.336	.738
X1	.315	.070	.320	4.475	.000
X2	.287	.063	.267	4.528	.000
X3	.413	.067	.431	6.192	.000

Tabel 1 di atas menjelaskan hubungan variabel bebasnya secara parsial dengan variabel terikatnya. Dengan formula matematik $Y = -0,669 + 0,315X_1 + 0,287X_2 + 0,413X_3$. Dalam hal ini, Variabel Tata Kelola Diklat (X_1) mempunyai t hitung sebesar 4,475 dan signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a1} diterima. Artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara tata kelola (X_1) dengan prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y). Variabel Motivasi (X_2) memiliki t hitung sebesar 4,528 dan probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a2} diterima. Ini berarti bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi (X_2) dengan prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y). Variabel Disiplin (X_3) mempunyai t hitung sebesar 6,192 dan probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a3} diterima. Maknanya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara disiplin (X_3) dengan prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y).

Selain menguji secara parsial, model regresi penelitian juga dilakukan pengujian secara simultan keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dalam rangka menganalisis pengaruh variabel independen (tata kelola diklat, motivasi dan disiplin peserta) secara simultan terhadap variabel dependen (prestasi peserta diklat).

Berdasarkan tabel 2 di atas, didapat F hitung sebesar 617,016 dengan signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a4} diterima yang artinya tata kelola diklat, motivasi dan disiplin peserta secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan tata kelola diklat dengan prestasi peserta diklatpim III provinsi NTB bersifat positif dan signifikan. Tata kelola diklat tentunya harus baik agar prestasi peserta juga baik. Tata kelola diklat meliputi 6 alat manajemen, yakni sumber daya manusia (man), uang (money), material, mesin (machine), metode (method) dan pasar (market). Dikaitkan dengan tujuan diklat untuk meningkatkan kompetensi peserta

diklat, maka peran sumber daya manusia, khususnya widyaiswara, memiliki posisi paling strategis. Hal ini sesuai dengan temuan Norman Kirby dalam (Sanjaya, 2008): "One underlying emphasis should be noticeable: that the quality of the teacher is the essential, constant feature in the success of any educational system".

Tabel 2.Hasil estimasi uji simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1386.040	3	462.013	617.016	.000
	Residual	26.956	36	.749		
	Total	1412.997	39			

Tuntutan kompetensi widyaiswara diatur sangat jelas dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 19 Tahun 2015. Widyaiswara pada proses belajar di kelas harus memiliki kemampuan dan keterampilan serta mampu mengelola kelas (LAN, 2008). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kemampuan dan keterampilan widyaiswara tentunya akan mempengaruhi prestasi peserta diklat. Berarti pula bahwa tata kelola diklat, termasuk di dalamnya widyaiswara, akan mempengaruhi prestasi peserta diklat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hapsari, bahwa prestasi peserta diklat dan kualitas peserta diklat pada lembaga pemerintah ditentukan dari kredibilitas lembaganya (Hapsari, 2017).

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III sebagai upaya meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon III di instansinya masing masing dapat disebut pula sebagai program pengembangan karir dalam organisasinya. Sehingga perlu direncanakan dengan baik (Miner, 2011), dan dilaksanakan secara terus menerus (Van Veldhoven, 2008). Hal ini penting, karena pendidikan dan pelatihan merupakan aktivitas yang sangat penting untuk menggerakkan roda organisasi (Fachmi, Pratiwi, & Trisnawati, 2015). Pendidikan dan pelatihan, tidak terkecuali diklatpim III, harus berazaskan perbaikan terus-menerus (continuous improvement), sehingga tata kelolanya harus selalu mengalami perbaikan demi mencetak sumber daya manusia berkualitas yang mampu beradaptasi terhadap setiap perubahan lingkungan strategisnya. Dengan kata lain, widyaiswara sebagai faktor paling esensial dalam tata kelola diklat, harus selalu meningkatkan kompetensinya, baik secara mandiri maupun memperoleh fasilitasi dari organisasi BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X_2) dengan prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y). Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan motivasi mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja (Handayani, 2020). Motivasi juga merupakan sesuatu yang membuat seseorang untuk memiliki prestasi, kebanggaan, keterbiasaan dan adanya keinginan seseorang terhadap sesuatu untuk berprestasi (Good, 1999). Motivasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang untuk bisa mengatur dirinya dalam persiapan ke dunia kerja (Priyanto, 2019). Seseorang yang dalam dirinya memiliki motivasi maka akan mendapatkan hasil yang bagus dan terus berkembang (Anderman, 1994). Antara motivasi dan prestasi akademik memiliki hubungan positif dan signifikan (Elliot, 2000). (Fortier, 2015). Dengan demikian, apabila motivasi peserta diklat meningkat maka akan meningkat juga prestasi akademik peserta diklat.

Motivasi peserta di samping berasal dari dirinya sendiri, juga harus dibangun dan dikembangkan oleh pengajar / fasilitatornya. Untuk itu, seorang pengajar harus memenuhi kriteria kemampuan mengelola pembelajaran di kelas, kemampuan dalam dirinya, dan kemampuan keilmuan secara menyeluruh. Semua kompetensi tersebut harus selalu dikembangkan sesuai dengan tuntutan kekinian, sehingga pelaksanaan pendidikan dan latihan selanjutnya bisa menjadi lebih baik. Di samping itu, kurikulum diklat perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan agar menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan lingkungan strategis (Hamzah, 2017).

Hasil penelitian juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara disiplin (X_3) dengan prestasi peserta diklat kepemimpinan tingkat III Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y). Peserta diklat yang memiliki disiplin kerja memiliki prestasi lebih tinggi selama pelatihan dibandingkan dengan peserta dengan disiplin rendah. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi berprestasi di berbagai tingkat Pendidikan (Hafid, 2007) (Dewi, 2020).

Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi peserta diklat apabila ingin mencapai hasil pelatihan yang baik. Disiplin merupakan sikap dan perilaku yang dapat dilihat selama pelatihan, yang teraktualisasi dalam bentuk kepatuhan terhadap norma-norma umum dan tata tertib diklat. Menurut Wulan, seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka kinerjanya akan terus meningkat (Wulan, 2013). Peserta diklat yang disiplin dan berprestasi tinggi tentunya mampu mengembangkan kompetensi jabatan sesuai dengan kualifikasi diklat yang diikutinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Soetjipto bahwa seseorang yang memiliki jabatan tertentu sudah pasti hasil kinerjanya baik, dan mencintai pekerjaannya itu dengan sepenuh hati (Soetjipto, 2000).

Hasil pengamatan selama pelatihan Diklatpim III Provinsi NTB tahun 2019 ternyata peserta dengan disiplin tinggi tidak selalu memiliki prestasi yang tinggi sesuai hipotesis. Hal ini karena peserta diklat dimaksud kurang

fokus dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihannya. Penyebabnya adalah adanya beban tugas tambahan yang mengganggu pelaksanaan tugas utamanya sebagai peserta diklat. Tugas tambahan peserta diklat ini berupa tugas administratif perkantoran yang membuat waktu peserta diklat banyak tersita sehingga mengurangi alokasi waktu untuk menyelesaikan tugas diklat.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menemukan bahwa tata kelola diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta diklat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta. Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta diklat. Sedangkan tata kelola diklat, motivasi dan disiplin peserta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi peserta diklat. Hal ini berarti naik turunnya variabel tata kelola diklat, motivasi dan disiplin peserta akan mempengaruhi tingkat prestasi peserta diklat. Temuan lainnya adalah Widyaaiswara sebagai faktor paling esensial dalam tata kelola diklat harus selalu meningkatkan kompetensinya, baik secara mandiri maupun memperoleh fasilitasi dari organisasi BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

4.2. Rekomendasi

Bab Hasil penelitian juga menemukan bahwa peserta diklat dengan disiplin tinggi tidak selalu mempunyai prestasi tinggi. Penyebabnya adalah adanya beban tugas tambahan yang membebani tugas utama sebagai peserta diklat. Untuk itu, di masa depan peserta diklat perlu dibebastugaskan dari beban tugas administratif perkantoran sehingga dapat mencurahkan alokasi waktunya hanya untuk pendidikan dan pelatihan.

Daftar Referensi

- Anderman, E. M. (1994). No Title. *Journal of Research in Science Teaching*, 3(8), 81-83.
- Arikunto, S. (1990). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Crow, L. D. (1986). *Introduction to Education*. Alabama USA: American Book Company.
- Darmawan, C. (2017). Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insan Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah. *Khazanah Intelektual*.
- Dewi, L. S. (2020). Korelasi Antara Disiplin Belajar Dengan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(3), 429-435.
- Efendi, S. &. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Elliot, A. J. (2000). *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning*. (Vol. Third Edition). Boston: The McGraw-Hill.
- Fachmi, F. H., Pratiwi, R. N., & Trisnawati. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 3(11), 1809-1813.
- Fortier, M. S. (2015). *Academic Motivation and School Performance: Toward a Structural Model*. *Contemporary Educational Psychology* (Vol. 20.).
- Good, T. L. (1999). *Educational Psychology: A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Hadis, A. (2006). *Psikologi dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hafid, H. (2007). Pengaruh Metode Pembelajaran (Kooperatif Model STAD vs Konvensional) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Pemecahan Masalah Soal Cerita Matematika Pada Siswa Kelas IV SD di Kota Makassar. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hamzah, H. (2017). Kompetensi Widyaaiswara Dan Kualitas Diklat. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 1(2), 111-118.
- Handayani, S. &. (2020, 4). Hubungan Motivasi Dan Moral Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(2), 38-57.
- Hapsari, D. &. (2017, April). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Negeri 2 Bawang. 4(1), pp. 269-274.
- LAN. (2008). *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 5 tahun 2008 tentang standar kompetensi widyaaiswar*. Jakarta: LAN.
- LAN. (2015). *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.19 Tahun 2015*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

- Librawati. (2013). Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. *EJurnal PPS Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Miner, G. (2011). Analyzing Career Paths. Plotting a Career Path. 3(3), pp. 51-59.
- Priyanto, A. A. (2019, Agustus). Motivasi untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Sehingga Memiliki Kualitas Pendidikan yang Baik untuk Menghadapi Kompetensi di Dunia Kerja di SMK Darussalam, Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen.*, 1(1), 22-26.
- Riyani, Y. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa (Vol. 8). Pontianak: Jurnal Eksos.
- Sanjaya, W. (2008). Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran. Jakarta: Kencana.
- Sardiman, A. (2007). (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo.
- Soetjipto, & K. (2000). Profesi Keguruan. . Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan & Rineka Cipta.
- Suryosubrata, S. (2009). Proses Belajar di Perguruan Tinggi. Depok: Andi Offset.
- Taniredja, T. &. (2012). Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Depok: Gema Insani Press.
- Van Veldhoven, M. &. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13620430810860530>
- Veithzal, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo-Persada.
- Wulan, S. (2013). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Tiga Kecamatan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(2), 106.