

Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru

Ni Putu Sri Madya Utami^{1*}, Made Putra² 

^{1,2} Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: niputusrimadyautami24@undiksha.ac.id

Abstrak

Sulitnya mempertahankan kinerja guru disebabkan oleh berkurangnya kesadaran guru untuk mempertahankan disiplin kerja dalam mengemban seluruh tugas dan tanggung jawab serta menurunnya resiliensi karena banyaknya tekanan dan permasalahan yang harus dihadapi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto* dengan seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 32 orang dan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling total. Pengumpulan data dilakukan dengan metode non tes melalui pencatatan dokumen untuk data kinerja guru dan menggunakan instrumen kuesioner untuk data disiplin kerja dan resiliensi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan inferensial dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,6529 dan kontribusi sebesar 29,21%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan resiliensi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,6637 dan kontribusi sebesar 30,97%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,7758 dan kontribusi sebesar 60,18%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru, sehingga disiplin kerja dan resiliensi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini terimplikasi sebagai sumbangan informasi mengenai disiplin kerja dan resiliensi dalam kaitannya dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Resiliensi, Kinerja Guru

Abstract

The difficulties in maintaining teachers' performance are caused by the lack of awareness of teacher to maintaining work discipline in carrying out the duties and responsibilities, decreased resilience because of the pressures and problems faced by teachers in teaching. This study aimed to figure out the contribution of work discipline and resilience to teachers' performance. This research belonged to ex-post facto study in which 32 population members were selected to be the sample. Meanwhile, sampling technique used was total sampling. The data were collected through non-test method by analyzing teachers' performance document and administrating questionnaire about work discipline and resilience. Furthermore, the data analysis method applied in this study was descriptive and inferential analysis with simple linear regression and multiple linear regression as the data analysis techniques. Result of the study showed that: 1) there was significant contribution of work discipline to teachers' performance with correlation coefficient of 0.6529 and contribution of 29,21, 2) there was significant contribution of resilience to teachers' performance with correlation coefficient of 0.6637 and contribution of 30,97%, 3) there was significant contribution of work discipline and resilience to teachers' performance with correlation coefficient of 0.7758 and contribution of 60,18%. Therefore, in the conclusion there was significant contribution of work discipline and resilience to teacher's performance, it can be said that work discipline and resilience can increase teachers' performance, this research implies as a contribution of information about work discipline and resilience in relation to teacher performance.

Keywords: Work Discipline, Resilience, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan, sangat ditentukan oleh proses belajar mengajar sehingga guru

History:

Received : June 10, 2020

Revised : July 20, 2020

Accepted : August 16, 2020

Published : September 25, 2020

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



memegang peran yang penting sebagai *creator* dan fasilitator (Ahmad, 2017). Standar kinerja guru yang berhubungan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu mewujudkan harapan dan keinginan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik (Kresnapati, 2017). Kinerja guru adalah ukuran keberhasilan seorang guru atas sesuatu pencapaian baik bersifat fisik maupun non fisik dalam melaksanakan wewenang, tanggung jawab, dan tugasnya sebagai seorang guru sesuai dengan kriteria yang berlaku selama periode tertentu. Kinerja guru dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian sasaran dalam pembelajaran karena kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Ideswal dkk, 2019). Kegiatan guru dalam proses pembelajaran meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar sehingga melalui kinerja guru maka akan dapat terlihat sejauh mana ketercapaian tujuan dari suatu pembelajaran yang dilaksanakan dan berkaitan dengan tugas guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Astuti, 2017). Apalagi guru sekolah dasar menduduki posisi yang sangat penting dalam pendidikan awal peserta didik karena merupakan pondasi utama bagi tingkat pendidikan selanjutnya, untuk itu sangatlah penting meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Shoim dkk, 2019).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kedisiplinan seorang guru tersebut saat bekerja. Masalah ketidakdisiplinan guru diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di sekolah karena sikap guru yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya akan tercermin ketika mengajar (Nurfarhana dkk, 2017). Dengan adanya disiplin kerja, maka guru dapat memenuhi standar kompetensi yang wajib dimiliki guru, karena seorang guru yang disiplin dalam menjalankan tugas mengajar, tentu akan memiliki kinerja yang baik pula (Ningrat dkk, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu perkembangan konstruktif yang meningkatkan kontrol diri sehingga menyebabkan seseorang memiliki kesediaan dan kesadaran untuk mengikuti serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja guru meliputi tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja dengan kategori yang cukup tinggi (Adib & Santoso, 2016). Guru yang memiliki disiplin kerja menjadikan guru tersebut tidak perlu lagi selalu ditegur untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal karena guru tersebut pasti akan selalu melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan selalu mematuhi peraturan yang telah disepakati (Oupen dkk, 2020). Disiplin dapat diartikan sebagai keadaan tertentu yang mencerminkan keadaan seseorang yang tergabung dalam organisasi dan memiliki rasa patuh serta tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Purwoko, 2018). Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru (Widiawati, 2016). Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik atas kesadarannya sendiri tanpa harus diawasi oleh orang lain. Rendahnya disiplin kerja guru tentu saja dapat mengakibatkan munculnya berbagai hal yang negatif dalam hubungannya dengan kinerja dan pekerjaan guru tersebut (Ardana dkk, 2020). Upaya untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan meningkatkan resiliensi yang ada di dalam dirinya. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa agar tidak terjadi keteledoran dan kelalaian terhadap tugas, maka setiap guru harus memiliki disiplin kerja yang baik (Catio & Sunarsi, 2020). Karena pribadi yang disiplin, akan mampu mengatur waktu dan kegiatannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang diharapkan.

Selain itu, kinerja guru dipengaruhi juga oleh cara guru menghadapi masalah atau resiliensi. Besarnya tanggung jawab dan juga banyaknya peran yang harus dijalani seorang guru menyebabkan mudahnya seorang guru memiliki stres kerja yang tinggi (Akbar & Tahoma, 2018). Tantangan pekerjaan profesional guru seperti beban kerja yang berat,

manajemen kelas, ketidaksiapan guru, kurangnya dukungan, kurangnya sumber daya menjadi faktor risiko yang membuat guru tidak mampu bertahan dengan pekerjaannya sehingga perlu kemampuan ini, sehingga resiliensi dapat menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki agar guru tetap mampu menyelesaikan segala tuntutan yang ada (Winesa & Saleh, 2020). Guru yang mempunyai modal psikologis akan memiliki semangat dan usaha untuk mencapai mewujudkan dengan kinerja yang baik seiring berjalannya waktu, penelitian terdahulu menyatakan bahwa modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif dan dicirikan oleh efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Herdiyanti et al., 2018). Untuk dapat mengatasi tekanan dan kejenuhan kerja ini, maka seorang guru diharapkan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang ada. Didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal psikologis meliputi *hope*, *optimism* dan *resiliency* bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu yang lebih baik sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan pada perilaku dan performa kerja seseorang (Zaman & Tjahjaningsih, 2017). Kemampuan untuk berkembang secara optimal setelah menghadapi tekanan merupakan bukti bahwa seseorang memiliki resiliensi dalam dirinya (Pahlevi dkk, 2017). Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa resiliensi merupakan cermin kekuatan dan ketangguhan yang ada di dalam diri seseorang untuk mampu beradaptasi dan mengatasi suatu hal yang merugikan di dalam hidupnya (Akbar & Pratasiwi, 2017). Sementara hasil penelitian lain memaparkan bahwa resiliensi merupakan gambaran dari suatu kekuatan dan ketangguhan yang dalam diri seseorang setelah mengalami tekanan tertentu dan mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan seseorang dalam bertahan dan pantang menyerah pada keadaan-keadaan yang sulit dalam hidupnya, serta berusaha untuk selalu beradaptasi dengan kondisi sulit sehingga mampu bangkit untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik (Fatimah, 2018). Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi mampu beradaptasi ketika dihadapkan pada perubahan dan mampu menemukan solusi untuk masalah yang menantang (Widati & Muafi, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada SD Gugus VII Mengwi ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja guru. Kinerja guru yang kurang optimal disebabkan oleh banyaknya problematik yang dihadapi guru karena perubahan sistem Pendidikan dari waktu ke waktu dan tingginya tugas serta tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kualifikasinya sehingga guru merasa kewalahan untuk mempertahankan kinerjanya dengan maksimal, (Purwoko, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala SD Gugus VII Mengwi, beberapa kepala sekolah menyampaikan bahwa adanya hambatan yang ditemui di sekolah disebabkan karena setiap guru memiliki perbedaan kemampuan dalam menghadapi masalah yang terjadi karena selain memiliki peran dan tugas di sekolah, guru juga memiliki peran lain dalam keluarganya yaitu berperan sebagai ayah, ibu, saudara ataupun sebagai anak serta berorganisasi dalam kehidupan bermasyarakat sehingga masih banyak guru yang belum optimal menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Namun, sebuah bentuk kesuksesan bagi seorang guru yaitu ketika guru tersebut mampu meningkatkan kinerjanya untuk mengoptimalkan proses pembelajaran dan memperbaiki sistem Pendidikan menjadi lebih baik. Dengan demikian, banyak hal yang dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu salah satunya dengan bekerja maksimal untuk memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam organisasi sekolah dan juga secara sadar berusaha untuk selalu mematuhi segala peraturan yang ada. Selain itu, guru hendaknya tetap berkomitmen untuk mengajar dengan maksimal walaupun sistem pendidikan selalu mengalami pembaharuan dan perubahan sehingga guru mampu selalu beradaptasi dengan berbagai keadaan serta situasi yang berubah-ubah. Maka, dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut: 1) untuk mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021, 2) untuk mengetahui besaran kontribusi resiliensi terhadap kinerja guru di SD

Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021, 3) untuk mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analisis kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Tempat penelitian dilaksanakan di SD Gugus VII Mengwi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung yang terdiri dari 8 sekolah yaitu SD No. 1 Mengwitani, SD No. 2 Mengwitani, SD No. 3 Mengwitani, SD No. 4 Mengwitani, SD No. 5 Mengwitani, SD No. 1 Kekeran, SD No. 2 Kekeran, SD No. 3 Kekeran pada tahun ajaran 2020/2021. Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas yaitu kinerja guru (Y) dan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan resiliensi (X_2). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling total atau studi populasi atau disebut juga dengan sensus, sehingga populasi meliputi seluruh guru yang telah berstatus PNS di SD Gugus VII Mengwi dengan jumlah 32 orang yang sekaligus dijadikan sampel penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode non tes melalui pencatatan dokumen untuk data kinerja guru dan menggunakan instrumen kuesioner untuk data disiplin kerja dan resiliensi. Instrumen kuesioner berupa angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 40 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dan resiliensi. Skala pengukuran skor kuesioner yang digunakan yaitu mengacu pada skala likert dengan rentang skor 1–4 yang memuat beberapa pernyataan bersifat positif dan negatif dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), sehingga data yang diperoleh berupa data interval. Instrumen kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian sebelumnya dilaksanakan pengujian validitas konstruk yang dilakukan oleh dua pakar atau judges, kemudian dilanjutkan dengan uji validitas butir dan uji reliabilitas. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan yaitu seperti pada [Tabel 1](#) dan [Tabel 2](#).

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja

Indikator	Nomor Soal		Banyak Item
	(+)	(-)	
Kesadaran akan tugas	5, 12, 21	13, 23, 38	6
Perilaku yang dikendalikan	1, 2, 6, 34	29, 36	6
Taat terhadap aturan	3, 18, 28	30, 15	5
Patuh terhadap ketentuan	7, 19, 32	31, 17	5
Kesediaan melakukan pekerjaan	8, 24, 35	11, 25, 27	6
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	10, 20, 33, 39	9, 22	6
Mengikuti norma	14, 26, 37	4, 16, 40	6
Total			40

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Resiliensi

Dimensi	Indikator	Nomor Soal		Banyak Item
		(+)	(-)	
Regulasi	Pengaturan emosi	1, 36	2, 5	4
Emosi	Tetap tenang di bawah tekanan	6, 37	34, 38	4
Pengendalian	Mengendalikan diri sendiri	14, 39	7, 8	4
Impuls	Tetap fokus pada hal yang ingin dilakukan	26, 28	4, 16	4
Optimisme	Yakin pada kemampuan diri dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi	3, 18	30, 15	4

Dimensi	Indikator	Nomor Soal		Banyak Item
		(+)	(-)	
Analisis Kausal	Mengidentifikasi penyebab dari suatu permasalahan yang terjadi.	21, 29	31, 17	4
Empati	Memahami dan memaknai perasaan orang lain	24, 35	11, 25	4
Efikasi Diri	Memiliki kepercayaan serta keyakinan diri untuk bangkit dan sukses	10, 13	20, 22	4
Pencapaian	Berani mengoptimalkan kemampuan	19, 32	23, 33	4
	Semangat menggapai tujuan dan cita-cita	9, 40	12, 27	4
Total				40

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial dengan berbantuan aplikasi SPSS 21.0 *for windows*. Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis penelitian, maka dilakukan uji asumsi atau prasyarat analisis. Dalam penelitian ini uji prasyarat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas. Apabila data yang diperoleh telah memenuhi uji prasyarat analisis maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis I dan II menggunakan analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis III menggunakan analisis regresi linear ganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data yang telah diperoleh dalam penelitian adalah data hasil pencatatan dokumen kinerja guru berupa PKG atau Penilaian Kinerja Guru serta data hasil kuesioner disiplin kerja dan resiliensi di SD Gugus VII Mengwi, data yang di uji adalah data yang sudah valid dan reliabel sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan kemudian dilakukan pendeskripsian data. Analisis statistika deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran data yang diperoleh dari masing-masing variabel sehingga dapat menjelaskan kesimpulan secara umum. Hasil analisis data menggunakan statistika deskriptif disajikan pada [Tabel 3](#).

Tabel 3. Hasil Analisis Statistika Deskriptif

Variabel	Disiplin Kerja	Resiliensi	Kinerja Guru
Sampel	32	32	32
Mean	125,09	113,03	82,22
Median	123,5	112,5	85,71
Modus	140	125	85,71
Standar Deviasi	10,52	10,18	2,37
Varian	110,67	103,71	5,61
Skor Minimum	108	97	82,14
Skor Maksimum	140	128	91,07

Berdasarkan hasil analisis berikut, diperoleh skor rata-rata disiplin kerja sebesar 125,09 skor tersebut dikonversikan dalam pedoman skala lima teoretik dan tergolong dalam kategori sangat baik, kemudian untuk skor rata-rata resiliensi sebesar 113,03 yang dikonversikan dalam skala lima teoretik tergolong dalam kategori sangat baik serta nilai rata-rata kinerja guru sebesar 82,22 yang dikonversikan dalam skala lima teoretik termasuk dalam kategori baik. Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis

regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis I dan II dan analisis regresi linear ganda untuk pengujian hipotesis III maka data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat analisis yang pertama yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk memastikan data penelitian yang diperoleh memiliki distribusi data yang normal. Berikut hasil uji normalitas kinerja guru, disiplin kerja dan resiliensi disajikan pada [Tabel 4](#).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,564	Berdistribusi normal
Resiliensi	0,430	Berdistribusi normal
Kinerja Guru	0,806	Berdistribusi normal

Kriteria pengujian dalam uji normalitas yaitu, jika nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* > signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Program SPSS for windows 21.0* hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* > Signifikansi 0,05 yaitu 0,564 variabel disiplin kerja, 0,430 variabel resiliensi dan 0,806 variabel kinerja guru > signifikansi 0,05 dapat diartikan seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal. Setelah melakukan uji normalitas, maka dilanjutkan dengan uji linearitas data yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, pengujian dibantu dengan program *SPSS 21.0 for windows*. Berikut hasil uji linearitas disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru yang disajikan dalam [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Linearity	Keterangan	Deviation from Linearity	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0,000	Berarti	0,325	Linear
Resiliensi terhadap Kinerja Guru	0,001	Berarti	0,278	Linear

Kriteria pengujian dalam uji linearitas yaitu apabila nilai *linearity* < taraf signifikan 0,05 maka koefisien arah regresi berarti atau signifikan, sedangkan apabila nilai *deviation from linearity* > taraf signifikan 0,05 maka terdapat bentuk regresi linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai *linearity* variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* yaitu $0,325 > 0,05$ serta nilai *linearity* variabel resiliensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* yaitu $0,278 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki koefisien arah regresi yang berarti atau signifikan dan memiliki bentuk regresi yang linear. Selanjutnya akan dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel-variabel bebas, pengujian dibantu dengan program *SPSS 21.0 for windows*. Berikut hasil uji multikolinearitas disiplin kerja dan resiliensi yang disajikan dalam [Tabel 6](#).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Variabel	Tolerance	VIF (Variance Inflation Factor)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,806	1,241	Tidak terjadi
Resiliensi	0,806	1,241	multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF (Variance Inflation Factor)	Keterangan
			Tidak terjadi multikolinearitas

Kriteria yang digunakan dalam uji multikolinearitas yaitu jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ atau memiliki nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang ≤ 10 maka diartikan tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel disiplin kerja dan resiliensi yaitu $0,806 > 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yaitu $1,241 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel disiplin kerja dan resiliensi.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai dalam uji regresi ditemukan ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya, pengujian dibantu dengan program *SPSS 21.0 for windows*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas sebaran data yang disajikan pada [Tabel 7](#).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,752	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Resiliensi	0,890	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai Sig. $>$ taraf signifikan $0,05$ maka diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja yaitu $0,753 > 0,05$ dan nilai variabel resiliensi yaitu $0,890 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data yang diperoleh.

Setelah data yang diperoleh memenuhi uji asumsi atau prasyarat analisis, maka dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian I dan II menggunakan analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis penelitian III menggunakan analisis regresi linear ganda yang bertujuan untuk mendapatkan dugaan besarnya koefisien korelasi yang nantinya akan menunjukkan besarnya pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam hasil pengujian hipotesis yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, (Supardi, 2016). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru akan disajikan pada [Tabel 8](#).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	r_{hitung}	Koefisien Determinasi
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	22,30	4,17	0,6529	42%
Resiliensi terhadap Kinerja Guru	23,60	4,17	0,6637	44%
Disiplin Kerja dan Resiliensi terhadap Kinerja Guru	21,91	3,33	0,7758	60%

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis I menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 67,8288 + 0,1470 X_1$ yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 22,30 > F_{tabel} = 4,17$ pada taraf signifikansi 5% adalah signifikan dan linear. Koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru memperoleh $r_{hitung} = 0,6529$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,4263$ dan besaran kontribusinya yaitu 29,21%, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis II menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 68,7698 + 0,1543 X_2$ yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 23,60 > F_{tabel} = 4,17$ pada taraf signifikansi 5% adalah signifikan dan linear. Koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel resiliensi terhadap kinerja guru memperoleh $r_{hitung} = 0,6637$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,4450$ dan besaran kontribusinya yaitu 30,97%, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan resiliensi terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis III menggunakan analisis regresi linear ganda, diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 61,3515 + 0,1007 X_1 + 0,1085 X_2$ yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 21,91 > F_{tabel} = 3,33$ pada taraf signifikansi 5% adalah signifikan. Koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru memperoleh $r_{hitung} = 0,7758$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,6018$ dan besaran kontribusinya yaitu 60,18%, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi tahun ajaran 2020/2021.

Pembahasan

Kinerja guru yang maksimal tentunya ditandai dengan kedisiplinan seorang guru tersebut dalam bekerja dan memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam organisasi sekolah. Disiplin kerja guru dapat menunjang agar kinerja guru yang efektif dan efisien dapat terimplementasikan dalam proses pembelajaran karena disiplin diterapkan di sekolah akan memberikan pengaruh terhadap perubahan kinerja guru yang semakin baik. Jika seorang guru tidak disiplin dalam bekerja maka guru tersebut cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab serta tidak merasa terikat pada kode etik yang telah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut menjadi kurang maksimal, sebaliknya jika guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs se-Kota Bandar Lampung sehingga kinerja guru yang maksimal disebabkan karena adanya disiplin timbul dari dalam diri guru yang menyebabkan adanya dorongan untuk menaati tata tertib sekolah dan belajar untuk mengatur waktu dengan sebaik-baiknya, diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,624 artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4 % dan sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti (Hadiati, 2018). Sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, disiplin harus dilaksanakan dalam lingkungan sekolah, sebab tanpa disiplin kerja yang baik, maka apa yang menjadi tujuan sekolah akan sulit dicapai (Wijania, 2017). Disiplin yang diterapkan tentunya akan memberikan pengaruh terhadap perubahan kinerja guru yang semakin baik. memiliki t hitung sebesar 10,125 dengan koefisien kontribusi sebesar 0,855 dan determinasi sebesar 73,10% serta sumbangan efektif (SE)= 53,90%, Hal ini berarti disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara. Hal ini didukung oleh

penelitian lain yang menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan yang dirancang sehingga membantu seseorang dalam menghadapi tuntutan dari lingkungan (Sudika dkk, 2018). Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki $F_{reg} = 43,704$ ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 39,10 % dan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,70%. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Disiplin kerja dan kinerja guru memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat (Sumali & Pratama, 2019). Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.449 atau sebesar 44,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin kerja menjadi ukuran bernilai positif yang biasanya dijadikan indikasi untuk mencapai keinginan dan cita-cita suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0.546 (Karim, 2020). Koefisien korelasi tersebut bertanda positif nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $4,473 > 2,012$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru. Pelaksanaan disiplin kerja guru tentu akan menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja guru tersebut karena guru yang memiliki kinerja tinggi pada dasarnya akan selalu disiplin menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain karena disiplin kerja, kinerja seorang guru dipengaruhi dan berkaitan juga dengan resiliensi guru dalam menghadapi problematik yang ada pada lingkungan kerja baik masalah-masalah dalam dunia pendidikan maupun masalah yang sedang dihadapi secara individual. Tingginya tuntutan yang dimiliki guru membuat guru harus menjalani semua peran dengan baik untuk menjaga kinerjanya tetap maksimal. Sehingga guru sekolah dasar harus mampu mengatasi berbagai tantangan dan masalah yang sedang dialami. Dalam kinerja guru khususnya Sekolah Dasar, masalah tersebut dapat diumpamakan seperti masalah dalam mengelola kelas, penyampaian materi, peningkatan potensi yang dimiliki, hingga masalah kredibilitas atau kinerja yang harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan. Masalah tersebut dapat menimbulkan tekanan yang berpengaruh pada ketahanan guru dalam mengajar yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja guru. Sehingga jika semakin rendah resiliensi yang dimiliki oleh seorang guru maka dapat mempengaruhi produktivitas guru dalam melaksanakan kinerjanya. Namun jika pengaturan resiliensi dalam diri seorang guru sudah tergolong tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan maksimal. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Nashtya & Baidun, 2018). Seseorang dengan resiliensi tinggi akan berusaha untuk terus memperbaiki diri dan berusaha agar masalah yang ada dapat diatasi sehingga tidak berdampak bagi pekerjaannya. Artinya semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat dengan hasil statistic yang diperoleh sumbangan sebesar 15% dalam varians kinerja guru. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 3.964$, $df1 = 1$, $df2 = 192$ dan sig. $F_{change} = 0.048$. Hasil menunjukkan bahwa Penelitian lainnya yaitu (Santoso & Jatmika, 2017) yang menunjukkan bahwa hasil analisa data korelasi antara variabel hubungan antara resiliensi dan *work engagement* menunjukkan nilai $p=0,003$ ($p < 0,01$) dengan hasil koefisien korelasi 0,286. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dan *work engagement*. Seseorang yang resilien akan memberikan ide-ide yang bermanfaat bagi organisasi, mematuhi peraturan agar terhindar konflik dengan rekan kerjanya dan sadar akan semua tugas dan tanggung jawabnya tanpa tekanan dari pihak manapun. Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas sebesar $0,037 < 0,05$ (Melati dkk, 2019).

Hasil pengujian nilai resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar 0,226 dengan arah positif. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki kemampuan resiliensi tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang sedang dihadapi tentunya menghasilkan kinerja pegawai atau karyawan lebih berkualitas, Selain itu dalam modal psikologis guru, dimensi yang memiliki skor paling tinggi adalah dimensi *resiliency* (daya lenting) yaitu dengan rata-rata skor 18,5 pada seluruh guru yang menjadi sampel penelitian. Hal ini berarti guru memiliki kekuatan pantang menyerah dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan dan berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Guru yang memiliki *resiliency* tinggi akan mampu mengambil langkah-langkah keputusan yang paling tepat untuk mengatasi masalah serta mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan perubahan. Dengan demikian, diketahui bahwa kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan resiliensi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kinerja guru yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang terkait yaitu mengenai disiplin kerja dan resiliensi yang ada dalam diri seorang guru. Pada penelitian terdapat temuan yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja dan resiliensi dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan analisis data statistik yang telah dilaksanakan, pada pengujian hipotesis I ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi. Pada pengujian hipotesis II ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan resiliensi terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi. Pada pengujian hipotesis III ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru di SD Gugus VII Mengwi. Berdasarkan pemaparan berikut dapat disimpulkan bahwa pentingnya disiplin kerja dan resiliensi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta menghadapi semua tantangan dan masalah yang terjadi dalam dunia pendidikan, sehingga disarankan untuk guru agar selalu menunjukkan kinerja guru yang maksimal dan senantiasa meningkatkan disiplin kerja dan resiliensi dalam dirinya secara bersama-sama. Bagi kepala sekolah diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan lembaga sekolah dengan lebih memperhatikan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu disiplin kerja dan resiliensi. Bagi peneliti lain dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan senantiasa mencari tambahan informasi lainnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, resiliensi dan kinerja guru.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Adib, F., & Santoso, B. (2016). Upaya Penigkatan Prestasi Belajar Siswa Dengan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 198–203. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3388>.
- Ahmad, L. O. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>.
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 107–112. <https://doi.org/10.21009/jppp.062.08>.

- Akbar, Z., & Tahoma, O. (2018). Dukungan Sosial Dan Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 7(1), 53–59. <https://doi.org/10.21009/jppp.071.07>.
- Ardana, P., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 42–53.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>.
- Fatimah, N. (2018). Pengaruh Resiliensi Dan Jiwa Enterpreneurship Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Media Mahardhika*, 16(2), 193–201.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Herdiyanti, E., Novianti, R., & Puspitasari, E. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Resiliensi Pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 16–30. https://doi.org/10.19016/jcshokuriku.3.0_1
- Ideswal, Yahya, & Alkadri, H. (2019). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3(2), 460–466.
- Karim, A. (2020). Hubungan Disiplin Kerja Dan Sikap Inovatif Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 14 Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.8>.
- Kresnapati, P. (2017). Kontribusi Disiplin Kerja, Supervisi Akademik Dan Partisipasi Guru (Mgmp) Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Penjasorkes Smkdi Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Jendela Olahraga*, 2(2), 70–76. <https://doi.org/10.26877/jo.v2i2.1704>.
- Melati, R., Awasinombu, A. H., Patwayati, Madi, R. A., Sinarwaty, & Amstrong, V. (2019). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Engaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari Rima. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11(2), 18–29.
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Modalpsikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Psychology*, 22(1), 137–150. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8165>.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus Vii Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64.
- Nurfarhana, A., Abdillah, A., & Prasetyono, H. (2017). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru Smkn 1 Depok Dan Smks Yapan Indonesia Anna. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1), 3–22.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Pahlevi, R., Yuwono, D., Sugiharto, P., & Jafar, M. (2017). Prediksi Self-Esteem, Social Support dan Religiusitas terhadap Resiliensi. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(1), 90–93.

- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117–123.
- Shoim, I., Kustiyah, E., & Sudarwati. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta. *Journal Edunomika*, 03(1), 168–192.
- Sudika, I. W., Dantes, N., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 44–54. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2735>.
- Sumali, A., & Pratama, A. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 436–446.
- Widati, M. A., & Muafi. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149–166.
- Widiawati, K. (2016). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), 393–417.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(4), 176–184.
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being (Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being). *Mind Set: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 116–128.
- Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50–61.