

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Oleh

**Yulius Kurniawan, Eli Masnawati
Universitas Widya Kartika, STIKIP PGRI Bangkalan**

ABSTRACT

In the education system, the work role as a teacher and educator has a major impact on the quality of learning and the development of knowledge. Work productivity is an important element to ensure the quality of education is maintained. This study aims to analyze the influence of career development and teaching experience. This study uses a quantitative approach using a questionnaire instrument to collect data from 100 teachers who are in the city of Sidoarjo. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to identify the relationship between the variables studied. The results of the analysis show that career development has a positive effect on teacher work productivity. Teachers who have access to career development programs tend to have a higher motivation to improve teaching quality. In addition, teaching experience also has a significant influence on teacher work productivity. Teachers who have taught for a longer period of time tend to have better teaching skills and are better able to overcome challenges in the teaching process.

Keywords: career development, teaching experience, work productivity, education.

PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini terus mengalami evolusi dan perubahan yang signifikan sebagai tanggapan terhadap perkembangan zaman, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Pendidikan termasuk proses penyampaian dan penerimaan ilmu pengetahuan kepada siswa. Tujuan utama pendidikan adalah untuk membantu siswa mengembangkan potensi dan kemampuannya sehingga dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan pribadi maupun sosial (Nkechi *et al.*, 2016; Chowdhury, 2018). Guru termasuk salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan. Mereka berperan dalam mendidik dan mengajar siswa serta mengembangkan ilmu pengetahuan (Rothstein, 2010). Figur manusia yang berkualitas diperlukan untuk menjalankan tugas yang efektif (Darmawan *et al.*, 2020; Djazilan, 2020; Lestari, 2020). Dengan jaminan adanya perhatian terhadap kualitas manusia maka hasil kerja dan produktivitas dapat terjamin dengan baik (Mardikaningsih, 2020; Werdati *et al.*, 2020)

Produktivitas kerja guru sangat penting untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga (Akporehe, 2011). Produktivitas kerja merujuk pada efisiensi dan efektivitas kerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai pendidik (Obiajulu *et al.*, 2016; Putra *et al.*, 2017). Guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai cenderung lebih produktif dalam mengajar dan mencapai hasil yang baik dalam pembelajaran (Zohar & Dori, 2003; Flores, 2007). Hal ini karena guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengajar dengan efektif. Mereka juga dapat mengelola kelas dengan baik dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, guru

yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai juga dapat memotivasi siswa untuk belajar dan mencapai hasil yang baik. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan juga dapat meningkatkan keterampilan pengajaran dan profesionalisme bagi seorang guru (Kriyey & Grayson, 2009).

Peran pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas guru sangatlah penting (Kennedy, 2016). Pengembangan karir mengacu pada faktor-faktor dalam pekerjaan yang menurut seorang pekerja dapat memenuhi harapan dan oleh karena itu dapat menghasilkan kemajuan di bidang kerja (Freddy *et al.*, 2015; Al Hakim *et al.*, 2019; Ernawati *et al.*, 2020). Ini terdiri dari tingkat kepuasan yang mereka miliki di tempat kerja, kesempatan yang mereka miliki untuk memperbaiki diri saat bekerja. Studi telah menunjukkan bahwa pengembangan karir pada pekerjaan dapat menyebabkan sikap dan perilaku kerja yang positif (Robins, 1998). Peneliti lain dalam juga memberikan kepercayaan pada efek positif pengembangan pribadi pada hasil pekerjaan yang menunjukkan bahwa pengembangan yang dirasakan pada pekerjaan mengarah pada kebahagiaan, kepuasan, dan peningkatan tingkat kinerja pekerjaan (McShane & Von Glinow, 2000; Spector & Fox, 2006).

Pengalaman mengajar berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Sahito & Vaisanen, 2017). Pengalaman mengajar adalah hasil dari akumulasi pengalaman, wawasan, dan pengetahuan yang diperoleh seorang guru selama bertahun-tahun bekerja di kelas (Merryfield, 2000). Seiring waktu berjalan, seseorang diberikan kesempatan untuk menghadapi berbagai situasi yang tidak tentu yang memungkinkan mereka untuk belajar dari pengalaman kegagalan dan keberhasilan (Oetomo, 2004; Darmawan, 2015; Aprilianti *et al.*, 2019). Hal ini membantu mereka memperbaiki keterampilan dan meningkatkan tingkat profesionalisme bagi mereka (Lestari, 2014; Darmawan, 2018). Guru yang telah berpengalaman memiliki keterampilan manajemen kelas yang lebih baik (Klassen & Chiu, 2010). Mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta dapat mengatasi masalah perilaku siswa dengan lebih baik. Hal ini dapat membantu siswa merasa lebih nyaman dan terbuka dalam proses pembelajaran yang akan meningkatkan efektivitas pengajaran serta membuat seorang guru menjadi lebih produktif (Papay & Kraft, 2015; Asunka, 2018).

Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir, institusi dapat memaksimalkan potensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ramadhan *et al.*, 2013; Ishak *et al.*, 2016; Mahyanalia *et al.*, 2017). Pengalaman mengajar yang positif dan karir yang baik akan memberikan manfaat jangka panjang bagi perkembangan individu guru dan kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan pengalaman mengajar dapat meningkatkan produktivitas bagi seorang guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi kuantitatif yang melibatkan 100 guru yang bekerja di Kota Sidoarjo. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu memilih responden secara acak dari populasi guru yang tersedia. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk menguji hubungan antara dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan pengalaman mengajar terhadap satu variabel dependen, yaitu produktivitas guru.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai suatu proses yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi bagi seorang guru demi menunjang keberhasilan dalam pendidikannya (Newmann *et al.*, 2000). Pengembangan karir guru adalah upaya untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kompetensi guru dalam bidang pengajaran dan pembelajaran melalui berbagai kegiatan profesional (Mestry & Singh, 2007). Sedangkan menurut Hoque *et al.* (2011), pengembangan karir guru adalah proses yang melibatkan berbagai kegiatan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pengajaran guru, serta memfasilitasi pertumbuhan profesional dan pribadi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir guru mencakup elemen-elemen, seperti pentingnya konteks pembelajaran, durasi, dukungan, partisipasi aktif, dan fokus pada kebutuhan guru (Darling-Hammond & McLaughlin, 2011).

Pengalaman mengajar didefinisikan sebagai seorang guru mengembangkan pemahaman dan keterampilan melalui praktik mengajar yang berkelanjutan (Dlamini & Mbatha, 2018). Menurut A pengalaman mengajar adalah proses di mana seorang guru mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, siswa, dan metode pengajaran melalui interaksi dengan kelas dan refleksi atas praktik mengajar mereka (Paolini, 2015). Indikator pengalaman mengajar terdiri dari representasi mendalam tentang pengajaran dan pembelajaran, memberikan tugas dan tujuan yang menantang secara tepat, memantau masalah siswa, menilai tingkat pemahaman dan kemajuan siswa, dan memberikan umpan balik yang relevan dan bermanfaat (Hattie, 2003).

Produktivitas kerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam mencapai hasil yang optimal dalam proses pembelajaran dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (Barr & Tagg, 1995). Menurut Jacob dan Lefgren (2008) produktivitas kerja guru adalah tingkat efisiensi dan efektivitas guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta mengukur hasil pencapaian belajar siswa. Produktivitas kerja guru adalah kemampuan dan keterampilan guru dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dengan memaksimalkan waktu dan sumber daya yang ada, sehingga mencapai hasil belajar yang optimal pada siswa (Louis & Marks, 1998). Hal ini dapat diukur dengan dua indikator, yaitu rekan kerja yang efektif dan konsistensi dalam tugas mengajar (Jackson & Bruegmann, 2009; Ost, 2014).

Berdasarkan hasil pernyataan kuesioner dari setiap indikator akan dilakukan penyebaran angket kuesioner melalui *google forms*. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda setelah sebelumnya dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik pada data penelitian.

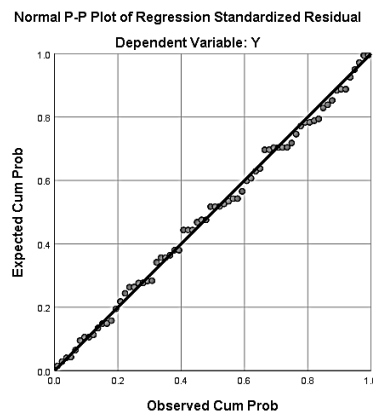
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi ini, dilakukan penyebaran 100 kuesioner kepada kerja yang berada di wilayah Sidoarjo. Dari jumlah tersebut, sebanyak 70 orang

memberikan tanggapan. Mayoritas responden adalah perempuan dengan 48 responden, sedangkan sisanya responden laki-laki. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 30-39 tahun, dengan jumlah 41 responden. Sedangkan kelompok yang paling sedikit adalah responden berusia 50 tahun ke atas, hanya terdiri dari 3 responden. Pengalaman mengajar mayoritas responden adalah diatas 10 tahun sebanyak 46 resonden sisanya dibawah 10 tahun.

Pada tahap awal, dilakukan pengujian validitas indikator dari setiap variabel. Dalam penelitian ini, telah ditentukan bahwa setiap item pertanyaan akan dianggap valid jika nilai total korelasi item yang dikoreksi lebih besar dari 0,3. Diketahui bahwa nilai total korelasi item untuk setiap pernyataan pada variabel penelitian melebihi batas 0,3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Alat pengukur dianggap reliabel jika penggunaannya berulang kali untuk mengukur hal yang sama menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan batas nilai 0,6. Jika nilai alpha melebihi angka 0,6, maka kuesioner dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi persyaratan.



Gambar 1.
Uji Normalitas

Uji autokorelasi mengevaluasi nilai Durbin Watson, yang diperoleh sebesar 1,296. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam variabel penelitian ini. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Jika nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai tolerance tidak melebihi 0,1, maka tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF melebihi 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Proses berikutnya adalah uji koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan nilai R sebesar 0,783 dan nilai R square sebesar 0,612. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, pengalaman megajar dan dukungan organisasi berperan sebesar 61,2% dalam terjadinya produktivitas kerja. Sisanya, 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain di penelitian ini.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.612	.601	4.429	1.296

Sumber: Output SPSS

Dalam hasil Uji F yang terdapat pada tabel 2, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 52,922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengalaman mengajar memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Pada tingkat signifikansi 0,000, artinya terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan pengalaman mengajar dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi nilai F hitung dan semakin rendah nilai signifikansi, semakin kuat pula hubungan antara variabel bebas (pengembangan karir dan pengalaman mengajar) terhadap produktivitas kerja guru.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2076.658	2	1038.329	52.922	.000 ^b
	Residual	1314.542	67	19.620		
	Total	3391.200	69			

Sumber: Output SPSS

Tabel Coefficients menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Pengalaman mengajar juga memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 25,276 + 1,085X.1 + 4,821X.2$. Berdasarkan model ini, jika nilai pengembangan karir dan pengalaman mengajar adalah nol, maka nilai variabel produktivitas kerja akan menjadi 25,276.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.276	3.778		6.690	.000
	X.1	1.085	.503	.177	2.159	.034
	X.2	4.821	.564	.700	8.546	.000

Sumber: Output SPSS

Hasil analisis data pada studi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adu *et al.* (2012); Osagie (2012) yang menyatakan bahwa melalui pengembangan karir guru memiliki kesempatan untuk memiliki pengembangan profesional. Dengan meningkatkan kompetensi guru menjadi lebih siap dan mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam

pekerjaannya (Lessing & De Witt, 1997). Ini dapat meningkatkan kualitas pengajaran, kemampuan penelitian, dan kontribusi pada pengembangan institusi. Seorang guru yang memiliki pengembangan karir yang baik akan lebih produktif dalam bekerja. Guru yang produktif dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa (Kruger, 2003). Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi guru. Pemerintah dan sekolah perlu memberikan dukungan kepada guru untuk mengembangkan karirnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru sehingga dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Untuk hasil selanjutnya adalah pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Papay & Kraft (2015); Adesina *et al.* (2016); Irvine (2019). Guru yang telah memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama cenderung memiliki penguasaan yang lebih mendalam terhadap materi yang diajarkan (Muraya & Kimamo, 2011). Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kurikulum dan mampu mengakomodasi perbedaan individual siswa dalam proses belajar mengajar. Pengalaman mengajar membantu guru untuk mengembangkan berbagai keterampilan pengajaran yang lebih baik. Mereka mampu menyusun rencana pelajaran yang lebih efisien, menggunakan metode pengajaran yang beragam, dan menyesuaikan pendekatan mengajar dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Selain itu, guru yang berpengalaman cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengatasi masalah kelas dengan lebih efisien (Kardash, 2000). Mereka telah menghadapi berbagai tantangan sebelumnya dan belajar dari pengalaman itu, sehingga dapat menemukan solusi lebih cepat dan tepat. Melalui pengelolaan pengalaman mengajar dengan baik, pihak sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional guru dan meningkatkan produktivitas mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir, pengalaman mengajar, dan dukungan organisasi terhadap produktivitas guru. Guru yang memiliki tujuan karir yang jelas dan mengikuti program pengembangan karir cenderung lebih produktif daripada guru yang tidak memiliki tujuan karir yang jelas dan tidak mengikuti program pengembangan karir. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara pengalaman mengajar dan produktivitas guru. Guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama cenderung lebih produktif daripada guru yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih singkat. Hasil terakhir menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja guru.

Dengan demikian maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai seorang kerja yang memiliki keahlian dalam bidang mengajar adalah:

1. Pemerintah dan sekolah perlu memberikan dukungan kepada guru untuk mengembangkan karir dan pengalaman mengajarnya. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan anggaran untuk kegiatan pengembangan

karir dan pengalaman mengajar guru, menyelenggarakan pelatihan, seminar, workshop, dan studi lanjut bagi guru, dan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan karir dan pengalaman mengajar yang diselenggarakan oleh lembaga lain.

2. Guru perlu memiliki motivasi untuk mengembangkan karir dan pengalaman mengajarnya. Motivasi dapat didorong oleh berbagai faktor, seperti keinginan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan keinginan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Guru perlu memiliki akses terhadap sumber daya yang dapat membantunya mengembangkan karir dan pengalaman mengajarnya. Sumber daya tersebut dapat berupa buku, jurnal, artikel, *website*, dan *software*.
4. Guru perlu memiliki lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir dan pengalaman mengajarnya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat diciptakan dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi ide dan pengalaman, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adesina, O. J., Raimi, S. O., Bolaji, O. A., & Adesina, A. E. (2016). Teachers' Attitude, Years of Teaching Experience and Self-Efficacy as Determinants of Teachers' Productivity in Teachers' Professional Development Programme in Ibadan Metropolis, Oyo State, Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 7(3), 204-211.
- Adu, E. O., Titilola, O., & Eze, I. R. (2012). Career Advancement, School Relations and Support Service Factors as Determinant of Teacher Productivity in Public Secondary Schools in Oyo State, Nigeria. *International Journal of Education*, 4(4), 27-40.
- Akporehe, D. A. (2011). The Impact of Environment on Productivity in Secondary Schools. *African Journal of Education and Technology*, 1(1), 116-122.
- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Aprilianti, E. T., E. A. Sinambela, D. Darmawan & A. R. Putra. (2019). Hubungan Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 187-194.
- Barr, R. B., & Tagg, J. (1995). From Teaching to Learning—A New Paradigm for Undergraduate Education. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 27(6), 12-26.
- Chowdhury, M. (2018). Emphasizing Morals, Values, Ethics, and Character Education in Science Education and Science Teaching. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 1-16.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (2011). Policies that Support Professional Development in an Era of Reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 81-92.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan Antara Modal Psikologi, Modal Sosial Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.

- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21-26.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Dlamini, R., & Mbatha, K. (2018). The Discourse on ICT Teacher Professional Development Needs: The Case of a South African Teachers' Union. *International Journal of Education and Development using ICT*, 14(2).
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Flores, A. (2007). Examining Disparities in Mathematics Education: Achievement Gap or Opportunity Gap?. *The High School Journal*, 91(1), 29-42.
- Freddy, H. I., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E. Supriyadi. (2015). Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.
- Hariani, M., D. Darmawan & Y. Yuli. (2016). Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Untuk Mengembangkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 67-76.
- Hattie, J. (2003). Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence? Paper Presented at the Australian Council for Educational Research Conference, Melbourne, Australia.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Abdullah, A. G. K. (2011). Impact of Teachers' Professional Development on School Improvement—An Analysis at Bangladesh Standpoint. *Asia Pacific Education Review*, 12, 337-348.
- Irvine, J. (2019). Relationship between Teaching Experience and Teacher Effectiveness. *Journal of Instructional Pedagogies*, 22, 1-19.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Jackson, C. K., & Bruegmann, E. (2009). Teaching Students and Teaching Each Other: The Importance of Peer Learning for Teachers. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(4), 85-108.
- Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2008). Can Principals Identify Effective Teachers? Evidence on Subjective Performance Evaluation in Education. *Journal of Labor Economics*, 26(1), 101-136.

- Kardash, C. M. (2000). Evaluation of Undergraduate Research Experience: Perceptions of Undergraduate Interns and Their Faculty Mentors. *Journal of Educational Psychology*, 92(1), 191-201.
- Kennedy, M. M. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching?. *Review of Educational Research*, 86(4), 945-980.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kriek, J., & Grayson, D. (2009). A Holistic Professional Development Model for South African Physical Science Teachers. *South African Journal of Education*, 29(2), 185-203.
- Kruger, A. G. (2003). Instructional Leadership: The Impact on the Culture of Teaching and Learning in Two Effective Secondary Schools. *South African Journal of Education*, 23(3), 206-211.
- Lessing, A., & De Witt, M. (2007). The Value of Continuous Professional Development: Teachers' Perceptions. *South African Journal of Education*, 27(1), 53-67.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does Professional Community Affect the Classroom? Teachers' Work and Student Experiences in Restructuring Schools. *American Journal of Education*, 106(4), 532-575.
- Mahyanalia, R., K. S. Siagian, D. Darmawan, A. Gunawan & S. Arum. (2017). Job Insecurity and an Integrative Review for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Mardikaningsih, R. & D Darmawan. (2020). Sistem Pengendalian Mutu. *Metromedia*, Surabaya.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mcshane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational behavior*. McGraw-Hill. Higher Education, 709.
- Merryfield, M. M. (2000). Why Aren't Teachers Being Prepared to Teach for Diversity, Equity, and Global Interconnectedness? *Teaching and Teacher Education*, 16(4), 429-443.
- Mestry, R., & Singh, P. (2007). Continuing Professional Development for Principals: A South African Perspective. *South African Journal of Education*, 27(3), 477-490.
- Muraya, D. N., & Kimamo, G. (2011). Effects of Cooperative Learning Approach on Biology Mean Achievement Scores of Secondary School Students' in Machakos District, Kenya. *Educational Research and Reviews*, 6(12), 726-745.
- Newmann, F. M., King, M. B., & Youngs, P. (2000). Professional Development

- That Addresses School Capacity: Lessons from Urban Elementary Schools. *American Journal of Education*, 108(4), 259-299.
- Nkechi, E. E., Ewomaoghene, E. E., & Egenti, N. (2016). The Role of Guidance and Counselling in Effective Teaching and Learning in Schools. *RAY: International Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 36-48.
- Obiajulu, I. S., Eze, C. C., Amadi, C. O., & Odoemena, K. G. (2016). Resource Use Efficiency and Productivity of Rabbit Farmers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Agriculture, Forestry and Fisheries*, 4(5), 49.
- Oetomo, H. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Osagie, R. O. (2012). Teacher Development Programs and Teacher Productivity in Secondary Schools in Edo State Nigeria. *National Teacher Education Journal*, 5(3), 29-34.
- Ost, B. (2014). How do Teachers Improve? The Relative Importance of Specific and General Human Capital. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 127-151.
- Paolini, A. (2015). Enhancing Teaching Effectiveness and Student Learning Outcomes. *Journal of Effective Teaching*, 15(1), 20-33.
- Papay, J. P., & Kraft, M. A. (2015). Productivity Returns to Experience in the Teacher Labor Market: Methodological Challenges and New Evidence on Long-Term Career Improvement. *Journal of Public Economics*, 130, 105-119.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Robbins, S. P. (1998). *Organisational Behaviour: Concepts Controversies and Applications*. NJ: Prentice Hall.
- Rothstein, J. (2010). Teacher Quality in Educational Production: Tracking, Decay, and Student Achievement. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(1), 175-214.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). Factors Affecting Job Satisfaction of Teacher Educators: Empirical Evidence from The Universities of Sindh Province of Pakistan. *Journal of Teacher Education and Educators*, 6(1), 5-30.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2006). The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behaviour in Pamela L. Perreme (Ed.) *Employee Health, Copying and Methodology (Research in Occupational Stress and Well-being 5 Emerald group Publishing Limited*, 171-201.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Zohar, A., & Dori, Y. J. (2003). Higher Order Thinking Skills and Low-Achieving Students: Are They Mutually Exclusive?. *The Journal of the Learning Sciences*, 12(2), 145-181.