



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

The Effects of Competence and Achievement Motivation To Primary School Teacher's Performance with Job Satisfaction As An Intervening Variable

Hendri Ali Ardi

Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pekanbaru

e-mail: hendrialiardi@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: 21 April 2021

Accepted: 11 Juni 2021

Published: 20 Juni 2021

Keywords:

Competence; achievement motivation; job satisfaction; teachers performance

DOI:

10.37859/jae.v11i1.2519

JEL Classification:

O1 (O15), M5 (M54)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel penelitian berjumlah 143 guru sekolah dasar yang mengajar di Kota Pekanbaru, sampel diambil dengan menggunakan *stratified random sampling* untuk mendapatkan hasil hipotesis penelitian, peneliti menggunakan statistik parametrik berupa analisis jalur sebagai teknik analisis datanya. Penelitian ini menemukan bahwa (1) Kompetensi guru dan motivasi berprestasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja (2) Kompetensi guru, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, namun kompetensi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di kabupaten kota Pekanbaru. Namun kompetensi mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

This study aims to look at the effect of competence and achievement motivation on the performance of primary school teachers with job satisfaction as an intervening variable. The sample in this study amounted to 143 elementary school teachers, samples were taken using stratified random sampling. The researcher used path analysis as data analysis technique. This study found that (1) Teachers' competence and achievement motivation influence simultaneously and partially on job satisfaction (2) Teacher' competence, achievement motivation and job satisfaction simultaneously affect teachers' performance, but the competence do not directly and significantly affect the performance of primary school teachers. But the competence affects teachers' performance indirectly through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Mewujudkan Indonesia yang cerdas dan berdaya saing yang berkeadilan, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global sebagaimana amanat di tingkat Nasional, secara resmi dimulai dari pendidikan dasar / sekolah dasar sebagaimana termaktub dalam undang-undang pendidikan, UU 20 Bab 4 tahun 2003. Pada sekolah dasar, kegiatan belajar mengajar difokuskan pada pengembangan pembelajaran membaca, menulis dan berhitung. Ketiga, kemampuan ini sangat diperlukan untuk dapat mengikuti pendidikan di jenjang yang lebih tinggi (Bafadal, 2012)

Ironisnya, penguasaan ketiga kemampuan dasar di atas oleh peserta didik di Indonesia cukup memprihatinkan. Hal ini tercermin dalam kajian PIRLS 2011 yang menempatkan peserta didik Indonesia berada pada peringkat 45 dalam pembelajaran keterampilan membaca untuk siswa kelas IV sekolah dasar di dunia yang diikuti oleh 48 negara, baik dari negara maju maupun negara berkembang (Ina V.S. Mullis, Michael O. Martin, Pierre Foy, 2011) Demikian pula dengan mengacu pada hasil penelitian PISA (OECD, 2018) menyatakan bahwa nilai rata-rata tes membaca siswa Indonesia berada pada peringkat terbawah yaitu 371. Selanjutnya berdasarkan hasil Kajian Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) tahun 2015, literasi matematika peserta didik Indonesia hanya mampu menduduki peringkat ke-46 dari 49 negara (Mullis, I. V. S., Martin, M. O., Foy, P., & Hooper, 2015)

Sejalan dengan hasil penelitian PIRLS, PISA dan TIMSS diatas, UNESCO menempatkan pendidikan di Indonesia pada urutan ke 10 dari 14 negara berkembang dengan kualitas gurunya menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (*Global Education Monitoring Report*, 2016). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam lingkup pendidikan pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pendidik atau guru dalam pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja sebenarnya sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Karatepe, 2013) (Pitafi, A. H., Kanwal, S., Ali, A., Khan, A. N., & Waqas Ameen, 2018) (Sui, W., Smith, S. T., Fagan, M. J., Rollo, S., & Prapavessis, 2019). Sedangkan menurut Saggaf konsep performance merupakan singkatan dari *work energy kinetics* yang dalam bahasa Inggris disebut performance. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau individu pada suatu pekerjaan atau profesi tertentu (Saggaf, M. S., Aras, M., Akib, H., Salam, R., Baharuddin, A., & Kasmita, 2018)

Baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja. Kompetensi guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalisme. Pentingnya kompetensi untuk menunjang kinerja guru tercermin dalam pendapat Yamin dan Maisah yang mengungkapkan bahwa kompetensi mampu memprediksi kinerja yang unggul. Selain kompetensi, seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya juga membutuhkan motivasi sebagai motivator. Davis, dalam Yamin dan Maisah menyatakan bahwa jika seseorang termotivasi, maka dia akan siap melakukan hal-hal yang diharapkan. Davis dalam Yamin, mengungkapkan bahwa untuk sukses, guru harus memiliki motivasi intrinsik, karena itu berasal dari kemauan sendiri yang menjelma menjadi kekuatan. Contoh motivasi intrinsik adalah motivasi berprestasi (Yamin, 2010).

Selain berpengaruh terhadap kinerja, variabel kompetensi dan motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan dalam melaksanakan tugas seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Stoner dalam Husaini (Usman, 2012) mengungkapkan bahwa kebutuhan seseorang akan menjadi pendorong, kemudian menjadi aktivitas yang berdampak pada kepuasan. Terkait dengan kepuasan kerja Robbins mengingatkan bahwa ada dampak kepuasan atau ketidakpuasan pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja

karyawan. Sehingga sekolah dituntut untuk secara bertahap dan terus menerus memenuhi semua kebutuhan karyawan guna mencapai kepuasan karyawan di tempat kerja (Robbins, Stephen P and Timothy A, 2014)

Pendapat di atas diperkuat dengan hasil penelitian bahwa pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 31,9%, pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebesar 17,0% dan pengaruh total kompetensi guru terhadap kinerja guru. kinerja guru adalah 25,3% (Pratama, 2018). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Fadliyana Nur menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Madrasah Swasta di Kabupaten Maros. Artinya, motivasi kerja harus ditingkatkan agar dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja guru harus ditingkatkan. Secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Maros (Nur, Fadliyan., Rahman, Ulfiani., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar yang ada di Kabupaten Kota Pekanbaru yang berjumlah 222 guru. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Yamene Taro. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 143 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*. Variabel operasional dalam penelitian ini meliputi: kinerja guru, kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kompetensi guru. Dalam penelitian ini terdapat adaptasi sejumlah indikator seperti yang digunakan oleh Mitchel (Gunawan, 2007). Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang bersifat tertutup. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka seperti catatan, buku, dan lain-lain yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan lain-lain, maka peneliti menggunakan analisis jalur sebagai teknik analisis data. Karena analisis jalur merupakan bagian dari suatu parametrik statistik yang bekerja pada skala interval atau rasio, maka untuk langkah pertama peneliti perlu melakukan beberapa hal, (1) Meningkatkan data ordinal menjadi data interval dengan rumus: $T_i = 50 + 10 \cdot \left(\frac{X_i - X}{s}\right)$ (2) Melakukan uji asumsi klasik. Dalam perhitungannya, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Dua puluh item indikator variabel kinerja guru, kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kompetensi, valid karena nilai r hitung tiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel. Tabel 1 merupakan hasil uji reliabilitas, dimana semua variabel reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.6

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien realibility	Nilai Comparative	Keterangan
Kompetensi Guru	0.74	0.6	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0.73	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.70	0.6	Reliabel

Kinerj Guru	0.75	0.6	Reliabel
-------------	------	-----	----------

Sumber: Data diolah

Transformasi Data dari Ordinal ke Interval.

Model analisis jalur bekerja pada interval skala / rasio. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan teknik pengukuran skala likert bekerja pada skala ordinal. Untuk itu perlu dilakukan transformasi sebagaimana berikut:

Tabel 2. Transformasi Data dari Ordinal ke Interval.

No. Kuesioner	X1		X2		X3		Y	
	Ordinal	Interval	Ordinal	Interval	Ordinal	Interval	Ordinal	Interval
1	70	61	69	54	68	59	68	55
2	65	52	61	39	65	53	64	47
3	69	59	73	62	67	57	65	49
4	64	50	67	50	64	51	62	44
dst

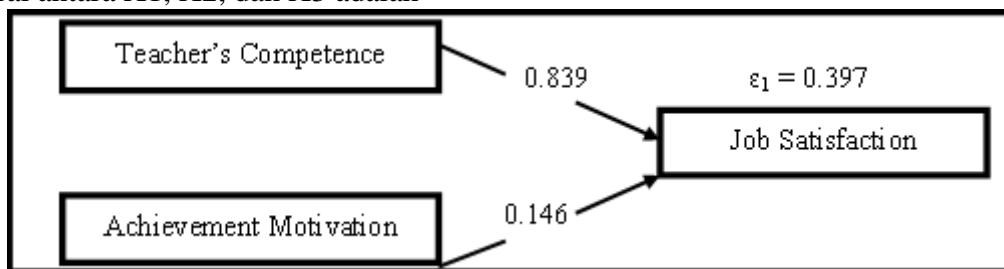
Sumber: Data diolah

Uji asumsi klasik

Keseluruhan instrument asumsi klasik mulai dari Normalitas, Heterokedatisitas, Multikorelasi, Linieritas, dan Autokorelasi telah memenuhi nilai kepatutan untuk dapat menggunakan statistic parametric berupa analisis jalur (path analysis) sebagai alat uji hipotesis dalam penelitian ini

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan model analisis jalur dilakukan dalam dua tahap; pertama adalah analisis untuk substruktur pertama dan kedua, untuk substruktur kedua. Substruktur 1: Hipotesis 1. $X_3 = \rho_{x3x1} + \rho_{x3x2} + \rho_{x3\epsilon_1}$.. Pada diagram bentuk hubungan struktural antara X1, X2, dan X3 adalah



Gambar 1. Sub-Struktur 1. Koefisien Analisis Jalur

Tabel 3. Resume Hasil Uji Statistik

Variable	Coefficient path	T test	Sig
Kompetensi (X ₁)	0.839	21.909	.000
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0.146	3.808	.000

$$R^2 = 0.84$$

$$\text{Sig F} = 0.000^a$$

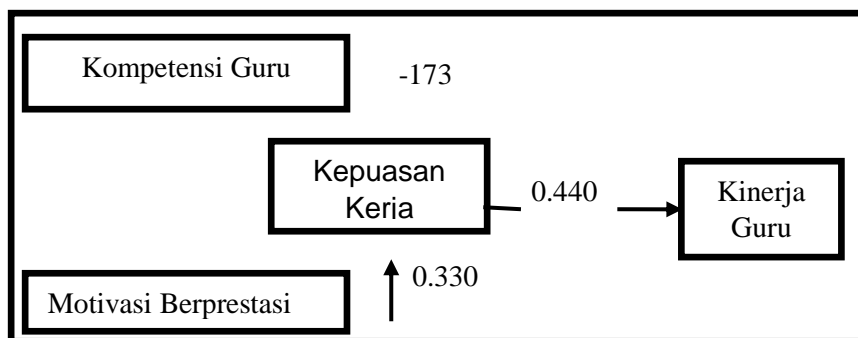
Sumber: data diolah

Dari analisis uji F diperoleh nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000. Bandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka Sig. α lebih kecil dari 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh atau kontribusi antara variabel kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar. Besarnya pengaruh 84,2% dan besarnya pengaruh variabel lain yang mempengaruhi nilai X_3 di luar penelitian ini adalah 15,8%. Koefisien residu untuk px_{3el} adalah 0,397

Dari analisis t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 21.909. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 1,66 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara individual terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 3 juga terlihat bahwa variabel kompetensi guru mempunyai nilai Sig sebesar 0.000 dibandingkan dengan probabilitas 0.05 maka 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya koefisien analisis jalur signifikan

Dari uji t. diperoleh t_{hitung} sebesar 3808. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,66 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara individual terhadap variabel kepuasan kerja. Dari tabel 3 juga terlihat bahwa motivasi berprestasi mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yaitu 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien analisis jalur signifikan.

Sub-structure 2: Hypothesis 2. $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_y \epsilon_2$. In diagram form the structural relationship between X_1 , X_2 , X_3 and Y are as follows



Gambar 2. Sub Struktur 2 Dengan Jalur Koefisien

Tabel 4. Resume Hasil Uji Statistik

Variable	Coefficient path	T test	Sig
Kompetensi (X_1)	-0.173	-1.017	.311
Motivasi Berprestasi (X_2)	.330	3.877	.000
Kepuasan Kerja (X_3)	.440	2.457	.015
$R^2 = 0.298$ Sig. F = .000			

Sumber: data diolah

Dari analisis uji F diperoleh nilai probabilitas (Sig.) 0,000 dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka Sig. α lebih kecil yaitu 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh atau kontribusi antara variabel kompetensi, motivasi berprestasi dan

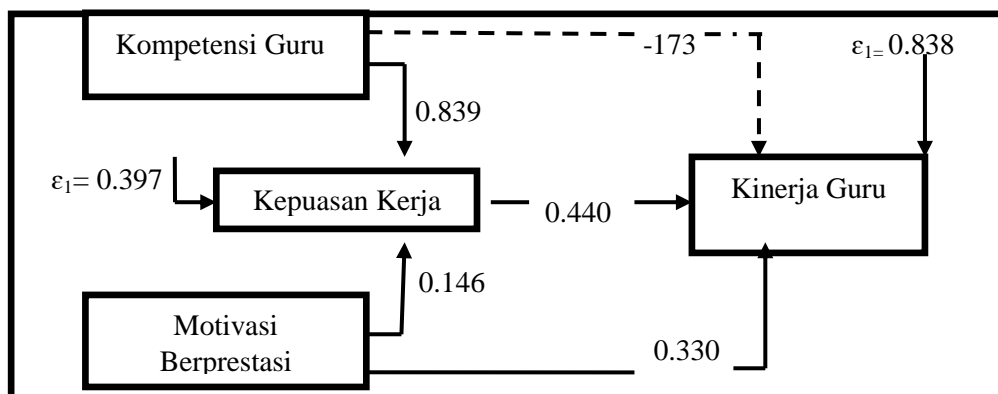
kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja guru sekolah dasar. Dengan kontribusi 29,8% dan pengaruh variabel lain yang mempengaruhi nilai Y diluar penelitian ini adalah 70,2%. Koefisien residu $\epsilon_2 = 0.838$.

Dari hasil uji t. diperoleh angka t_{hitung} adalah -1017. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 1,66 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel kinerja guru. Dari tabel 4 juga terlihat bahwa variabel kompetensi guru memiliki nilai Sig. sebesar 0,311 yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yaitu $0,311 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya koefisien analisis jalur tidak signifikan.

Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,877. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,66 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru secara individual. Dari table 4 terlihat bahwa motivasi berprestasi mempunyai nilai Sig. 0,000 kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien analisis jalur signifikan.

Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,457. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 1,66 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara individual. Dari tabel 4 juga terlihat bahwa motivasi berprestasi mempunyai nilai Sig. sebesar 0,015 yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yaitu $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien analisis jalur signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur substruktur 1 dan substruktur 2 dapat dijelaskan bahwa jalur lengkap yang menggambarkan hubungan kausal empiris antara variabel X1, X2, X3 dan Y seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hubungan Empiris antara X1, X2, X3, dan Y

Persamaan struktural ditunjukkan sebagai berikut:

$$X_3 = 0.839X_1 + 0.146X_2 + 0.397\epsilon_1; R^2_{X_3 \times X_2} = 0.842$$

$$Y = -0.173X_1 + 0.330X_2 + 0.440X_3 + 0.838\epsilon_2; R^2_{Y \times X_1 \times X_2 \times X_3} = 0.298$$

SIMPULAN

(1) Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap variabel kepuasan kerja secara simultan dan signifikan pada guru sekolah dasar. Besarnya pengaruhnya adalah 0.842 atau setara dengan 84.2%. Secara parsial kompetensi guru dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar, nilai jalur koefisien $\rho_{X_3 \times X_1}$ sebesar 0,839 dan $\rho_{X_3 \times X_2}$ sebesar 0,146. (2) Terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar, dengan rincian sebagai berikut: a) Pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara individu (parsial) adalah 33% dan 44%. (b) Pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara simultan (bersama-sama) sebesar

29.8%. (c) Kompetensi tidak berdampak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Namun kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru yaitu melalui kepuasan kerja dengan nilai $(0,839) (0,440) = 0.36916$.

SARAN

(1) Kualifikasi akademik seluruh guru sekolah dasar yang ada di Kabupaten Kota Pekanbaru dibutuhkan minimal gelar sarjana. (2) Merancang program pengembangan keprofesian (PPG) secara komprehensif seperti magang dengan jangka waktu yang cukup ke sekolah dasar yang memenuhi syarat. (3) Mata pelajaran yang diajarkan oleh seorang guru relevan dengan bidang studinya atau kualifikasi akademik yang dimiliki. (4) Memberikan tanggung jawab lebih kepada guru dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaannya dan memberikan umpan balik atas segala sesuatu yang telah dilakukannya, terutama yang berkaitan dengan penyelesaian tugas mengajar. (5) Untuk menjaga kepuasan kerja guru yang sudah baik, karena kepuasan kerja terbukti menjadi jembatan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja guru.

Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk dapat mengidentifikasi penyebab tidak berpengaruhnya variable kompetensi secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, khususnya guru sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Global Education Monitoring Report*. (2016). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245752>
- Gunawan, M. A. (2007). *Psikometrika Pendidikan*. www.google.com %0Apsikometrikapendidikan%0A
- Ina V.S. Mullis, Michael O. Martin, Pierre Foy, and K. T. D. (2011). PIRLS 2011 International Results in Reading. In *Progress in International Reading Literacy Study. TIMSS & PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, MA, USA and International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) IEA Secretariat Amsterdam, the Netherlands*. https://timssandpirls.bc.edu/pirls2011/reports/downloads/P11_IR_FullBook.pdf
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(ScienceDirect), 132–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Mullis, I. V. S., Martin, M. O., Foy, P., & Hooper, M. (2016). (2015). *TIMSS 2015 International Results in Mathematics*. Lynch School of Education, Boston College. <http://timss2015.org/timss-2015/mathematics/student-achievement/>
- Nur, Fadliyan., Rahman, Ulfiani., M. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9 No.1(Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar), 9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9313>
- OECD. (2018). *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*. OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>.
- Pitafi, A. H., Kanwal, S., Ali, A., Khan, A. N., & Waqas Ameen, M. (2018). Moderating roles of IT competency and work cooperation on employee work performance in an ESM environment. *Technology in Society*, 55(ScienceDirect), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.08.002>
- Pratama, T. D. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang. *Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3 No 2(LPPM-UBP Karawang),

- 166–179. <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/manajemen.v3i2.257>
- Robbins, Stephen P and Timothy A, J. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Saggaf, M. S., Aras, M., Akib, H., Salam, R., Baharuddin, A., & Kasmita, M. (2018). The Quality Analysis of Academic Services based on Importance Performance Analysis (IPA). In et al. Abdullah, Abdul Halim. (Ed.), *2018 Proceedings of The Education Research Colloquium Between Faculty of Education, Universiti Teknologi Malaysia(UTM) & Universitas Negeri Makassar, Indonesia* (pp. 13–18). Faculty of Education Universiti Teknologi Malaysia 81310 UTM Johor bahru, Johor, Malaysia. <https://doi.org/ISBN978-967-2171-12-6>
- Sui, W., Smith, S. T., Fagan, M. J., Rollo, S., & Prapavessis, H. (2019). The effects of sedentary behaviour interventions on work-related productivity and performance outcomes in real and simulated office work: A systematic review. *Applied Ergonomics*, 75(ScienceDirect), 27–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.09.002>
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (4th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Yamin, M. and M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru* (1st ed.). Gaung Persada.