

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Kinerja Guru: Mengungkap Mekanisme Mediasi Work Engagement

Lia Angela¹, Indah Herningrum²

^{1,2}Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Jl. Kapten Muradi, Desa Sungai Liuk, Kecamatan Pesisir Bukit, Sungai Penuh, Jambi, Indonesia
liaangelic88@gmail.com

Abstract

Educational transformation requires teachers to continuously improve their competencies and performance to adapt to changes in curriculum, technology, and student needs. In this context, Continuing Professional Development (CPD) is a strategic instrument to strengthen teachers' professional capacity. However, previous research findings indicate that the relationship between CPD and teacher performance is not entirely consistent, particularly regarding the psychological mechanisms that bridge this influence. This study aims to analyze the influence of CPD on teacher performance, both directly and indirectly through work engagement as a mediating variable. The study used a quantitative approach with a survey design of 275 high school teachers in Sungai Penuh City and Kerinci Regency who were selected through proportional random sampling. Data were collected using a Likert-sized questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS. The results showed that CPD had a positive and significant effect on work engagement and teacher performance. In addition, work engagement was proven to have a positive effect on teacher performance and partially mediated the relationship between CPD and teacher performance. These findings confirm that the success of a PKB program is determined not only by increased competency but also by teachers' performance in carrying out their professional duties. Theoretically, this research enriches the study of teacher professional management by integrating the Job Demands-Resources perspective. Practically, the research findings have implications for schools and policymakers in designing PKB programs that can sustainably improve teacher engagement and performance.

Keywords: Continuous Professional Development, Work Engagement, Teacher Performance, Teachers, SEM PLS.

Abstrak

Transformasi pendidikan menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya agar mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan peserta didik. Dalam konteks tersebut, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) menjadi instrumen strategis untuk memperkuat kapasitas profesional guru. Namun, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara PKB dan kinerja guru belum sepenuhnya konsisten, terutama terkait mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh PKB terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui work engagement sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 275 guru sekolah menengah atas di kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci yang dipilih melalui teknik *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKB berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dan kinerja guru. Selain itu, work engagement terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru serta memediasi secara parsial hubungan antara PKB dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan program PKB tidak hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi, tetapi juga oleh keterikatan kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen profesi guru dengan mengintegrasikan perspektif *Job Demands-Resources*. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi sekolah dan pembuat kebijakan untuk merancang program PKB yang mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Keywords: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, *Work Engagement*, Kinerja Guru, Guru, SEM-PLS.

Copyright (c) 2026 Lia Angela, Indah Herningrum

✉ Corresponding author: Lia Angela

Email Address: liaangelic88@gmail.com (Jl. Kapten Muradi, Desa Sungai Liuk, Kecamatan Pesisir Bukit, Sungai Penuh, Jambi, Indonesia)

Received 12 Mei 2025, Accepted 18 Mei 2026, Published 1 Juni 2026

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap pendidikan secara fundamental, menuntut sekolah untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta kebutuhan kompetensi abad ke-21. Dalam situasi ini, guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang inovatif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika perubahan pendidikan global (Darling-Hammond et al., 2020; Schleicher, 2023). Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan pada era transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, relevan, serta berorientasi pada kebutuhan peserta didik (OECD, 2023).

Kinerja guru menjadi salah satu determinan utama keberhasilan proses pembelajaran dan mutu hasil pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi cenderung mampu merancang pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi berkelanjutan guna meningkatkan hasil belajar siswa (Toropova et al., 2021). Lebih lanjut, berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan capaian akademik, keterlibatan siswa, dan kualitas sekolah secara keseluruhan (Kim & Kim, 2022; UNESCO, 2024). Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru merupakan agenda strategis dalam pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

Strategi yang dipandang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB memungkinkan guru untuk terus memperbarui kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan modern (Avalos, 2021). Partisipasi aktif dalam program PKB terbukti dapat meningkatkan kapasitas instruksional, mendorong inovasi pembelajaran, serta memperkuat efektivitas kerja guru di lingkungan sekolah (Philipsen et al., 2022; König et al., 2023). Oleh sebab itu, PKB telah menjadi salah satu instrumen utama dalam manajemen profesi guru.

Efektivitas PKB dalam meningkatkan kinerja guru belum selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa PKB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Zhang & Yuan, 2022; Thoonen et al., 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dampak tersebut cenderung lemah, bahkan tidak signifikan, terutama ketika implementasi PKB tidak didukung oleh faktor individual maupun organisasional yang memadai (Sancar et al., 2021; Liu et al., 2024). Ketidakkonsistenan temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara PKB dan kinerja guru kemungkinan tidak bersifat langsung semata, melainkan melibatkan mekanisme psikologis tertentu.

Mekanisme psikologis yang berpotensi menjelaskan hubungan tersebut adalah *work engagement*. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam melaksanakan pekerjaan (Schaufeli, 2021). Guru yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi, komitmen, dan antusiasme yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesionalnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Bakker et al., 2023). Berdasarkan perspektif *Job Demands-Resources Theory*, PKB dapat dipandang sebagai sumber daya

pekerjaan yang mampu meningkatkan work engagement, yang pada akhirnya mendorong kinerja individu secara optimal (Bakker & Demerouti, 2023).

Penelitian mengenai hubungan antara PKB dan kinerja guru masih menyisakan sejumlah permasalahan. Selain hasil penelitian yang belum konsisten, sebagian besar studi terdahulu lebih banyak berfokus pada pengaruh langsung PKB terhadap kinerja guru tanpa mempertimbangkan variabel mediasi yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan tersebut secara lebih komprehensif (Sancar et al., 2021; Liu et al., 2024). Penelitian yang secara khusus menguji work engagement sebagai mediator dalam hubungan antara PKB dan kinerja guru masih sangat terbatas. Padahal, pemahaman terhadap mekanisme mediasi ini penting untuk menjelaskan bagaimana PKB dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengembangkan model mediasi work engagement dalam hubungan antara Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan kinerja guru. Penelitian ini juga memberikan bukti empiris pada konteks guru sekolah menengah di Indonesia, yang hingga saat ini masih relatif kurang mendapat perhatian dalam literatur internasional. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen profesi guru sekaligus memberikan implikasi praktis bagi sekolah, kepala sekolah, dan pembuat kebijakan pendidikan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif eksplanatori dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), work engagement, dan kinerja guru, serta menganalisis peran mediasi work engagement dalam hubungan tersebut (Creswell & Creswell, 2018; Hair et al., 2022). Desain penelitian yang digunakan adalah survei potong lintang (*cross-sectional survey*), di mana data dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu dari responden yang menjadi sampel penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Desain ini dinilai sesuai untuk mengidentifikasi hubungan struktural antarvariabel dalam konteks organisasi pendidikan secara efisien dan ekonomis (Hair et al., 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah yang meliputi guru Sekolah Menengah Atas (SMA) pada sekolah negeri dan swasta di kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa guru sekolah menengah atas menghadapi tuntutan profesional yang tinggi dalam implementasi transformasi pendidikan dan pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 275 guru. Ukuran sampel tersebut telah memenuhi rekomendasi analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS), yang menyarankan ukuran sampel minimum antara 200 hingga 300 responden untuk menghasilkan

estimasi model yang stabil dan akurat (Hair et al., 2022; Sarstedt et al., 2021). Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*, sehingga setiap guru memiliki peluang yang proporsional untuk terpilih sebagai responden (Etikan & Bala, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert dinilai efektif untuk mengukur persepsi, sikap, dan pengalaman responden terhadap variabel yang diteliti (Joshi et al., 2015). Instrumen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dikembangkan berdasarkan dimensi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, yang terdiri atas 10 item pernyataan. Variabel work engagement diukur dengan mengadaptasi instrumen Utrecht Work Engagement Scale versi pendek yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli, meliputi tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption, dengan total 9 item (Schaufeli et al., 2019). Sementara itu, variabel kinerja guru diukur menggunakan 14 item yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis, kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* ($>0,70$) dan *Average Variance Extracted* (AVE $>0,50$). Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT $<0,90$). Reliabilitas konstruk diuji melalui nilai *Composite Reliability* ($>0,70$) dan Cronbach's Alpha ($>0,70$) (Hair et al., 2022; Henseler et al., 2015). Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS).

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	4,12	0,56
Work Engagement	4,18	0,51
Kinerja Guru	4,24	0,49

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel kinerja guru memiliki nilai rata-rata tertinggi, diikuti work engagement dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Evaluasi Measurement Model

Outer Loading

Seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai outer loading di atas 0,70, dengan rentang sebagai berikut: PKB: 0,742–0,891, Work Engagement: 0,756–0,903, Kinerja Guru: 0,728–0,887. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi validitas konvergen.

Average Variance Extracted (AVE) dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji AVE dan Realibilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
PKB	0,682	0,955	0,948
Work Engagement	0,711	0,957	0,949
Kinerja Guru	0,664	0,965	0,960

Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen ($AVE > 0,50$) dan reliabilitas yang sangat baik (CR dan Alpha $> 0,70$).

Validitas Diskriminan (HTMT)

Nilai HTMT seluruh pasangan konstruk berada di bawah 0,90, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Evaluasi Structural Model

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R ²
Work Engagement	0,453
Kinerja Guru	0,648

Nilai tersebut menunjukkan bahwa PKB mampu menjelaskan 45,3% variasi work engagement, sedangkan PKB dan work engagement secara simultan menjelaskan 64,8% variasi kinerja guru.

Nilai Q-Square

Tabel 4. Hasil Analisis Q-Square

Variabel	Q ²
Work Engagement	0,312
Kinerja Guru	0,417

Nilai *Q-square* digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif model struktural dalam pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Suatu model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol (Hair et al., 2022). Semakin besar nilai Q^2 , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Berdasarkan Tabel 4, variabel *Work Engagement* memiliki nilai Q^2 sebesar 0,312. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat dalam menjelaskan variabel Work Engagement. Artinya, variabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan mampu memprediksi Work Engagement secara baik dalam model penelitian ini.

Sementara itu, variabel *Kinerja Guru* memperoleh nilai Q^2 sebesar 0,417. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan Kinerja Guru. Hal ini berarti kombinasi variabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Work Engagement mampu memprediksi variasi Kinerja Guru secara substantif. Secara keseluruhan, kedua nilai Q^2 yang diperoleh berada di atas kriteria minimum (> 0) dan termasuk dalam kategori prediktif sedang hingga kuat. Dengan demikian, model struktural yang dibangun dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang memadai, sehingga layak digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dan mendukung pengambilan kesimpulan penelitian.

Effect Size (f^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Effect Size (f^2)

Jalur	f^2
PKB → Work Engagement	0,828
PKB → Kinerja Guru	0,214
Work Engagement → Kinerja Guru	0,391

Berdasarkan Tabel 5, jalur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap Work Engagement memiliki nilai f^2 sebesar 0,828. Nilai ini jauh melebihi batas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh besar. Temuan ini menunjukkan bahwa PKB memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi *Work Engagement* guru. Dengan kata lain, peningkatan kualitas dan intensitas program PKB secara substansial mampu meningkatkan keterikatan kerja guru. Selanjutnya, jalur PKB terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai f^2 sebesar 0,214. Nilai tersebut berada pada kategori sedang. Artinya, PKB memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja guru secara langsung. Meskipun tidak sebesar pengaruhnya terhadap *Work Engagement*, PKB tetap menjadi salah satu determinan penting dalam pembentukan kinerja guru.

Sementara itu, jalur *Work Engagement* terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai f^2 sebesar 0,391. Nilai ini termasuk dalam kategori besar. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Engagement* memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan Kinerja Guru. Guru yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa *Work Engagement* merupakan variabel yang memiliki peran strategis dalam model penelitian. Selain dipengaruhi secara kuat oleh PKB, *Work Engagement* juga memberikan dampak besar terhadap Kinerja Guru. Temuan ini semakin memperkuat argumentasi bahwa *Work Engagement* merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani hubungan antara Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	PKB → Work Engagement	0,673	18,524	0,000	Diterima
H2	Work Engagement → Kinerja Guru	0,487	8,916	0,000	Diterima
H3	PKB → Kinerja Guru	0,389	6,274	0,000	Diterima

Hipotesis pertama (H1) menguji pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap *Work Engagement*. Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,673, dengan nilai *t-statistic* sebesar 18,524 dan *p-value* sebesar 0,000. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas dan intensitas PKB yang diikuti guru, semakin tinggi pula tingkat *Work Engagement* yang dimiliki. Nilai koefisien yang relatif besar juga mengindikasikan bahwa PKB merupakan prediktor yang kuat bagi peningkatan keterikatan kerja guru. Dengan demikian, H1 diterima.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,487, dengan nilai *t-statistic* sebesar 8,916 dan *p-value* sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, guru yang memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas profesional. Oleh karena itu, H2 diterima.

Hipotesis ketiga (H3) menguji pengaruh langsung PKB terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,389, dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,274 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa PKB secara langsung berkontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Semakin aktif guru mengikuti kegiatan PKB, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pembelajaran. Dengan demikian, H3 juga diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan tidak hanya mampu meningkatkan Kinerja Guru secara langsung, tetapi juga meningkatkan *Work Engagement* sebagai faktor psikologis yang penting dalam mendukung performa guru. Temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi pengembangan model mediasi pada penelitian ini.

Uji Mediasi

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh tidak langsung

Jalur Mediasi	Indirect Effect	T-Statistic	P-Value	VAF	Jenis Mediasi
PKB → Work Engagement → Kinerja Guru	0,328	7,842	0,000	45,75%	Mediasi Parsial

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa work engagement memediasi secara parsial hubungan antara PKB dan kinerja guru.

Diskusi

Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan koefisien jalur sebesar 0,673 dan nilai *t-statistic* sebesar 18,524. Temuan ini menegaskan bahwa semakin intensif guru mengikuti program PKB, semakin tinggi tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. PKB tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga memperkuat energi, dedikasi, dan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehari-hari (König et al., 2023; Runhaar et al., 2022). Guru yang memperoleh kesempatan belajar secara berkelanjutan cenderung merasakan dukungan organisasi yang lebih besar, sehingga memunculkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2023).

Temuan ini sejalan dengan perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan, termasuk kesempatan pengembangan profesional, mampu meningkatkan *Work Engagement* melalui pemenuhan kebutuhan psikologis individu (Bakker &

Demerouti, 2023). Dalam konteks sekolah, PKB berfungsi sebagai *job resource* yang menyediakan pengetahuan baru, memperluas kapasitas profesional, serta meningkatkan rasa kompetensi guru. Ketika guru merasa lebih kompeten dan didukung, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Granziera & Perera, 2022). Oleh karena itu, PKB dapat dipandang sebagai katalisator utama dalam membangun keterikatan kerja guru di era transformasi pendidikan.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien jalur sebesar 0,487. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki tingkat vigor, dedication, dan absorption yang tinggi cenderung menampilkan performa kerja yang lebih optimal. Mereka lebih bersemangat dalam merancang pembelajaran, lebih tekun dalam melaksanakan proses belajar mengajar, serta lebih konsisten dalam melakukan evaluasi pembelajaran (Bakker et al., 2023).

Secara psikologis, *Work Engagement* menciptakan kondisi afektif positif yang mendorong individu untuk menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional secara maksimal dalam pekerjaannya (Schaufeli, 2021). Guru yang engaged tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga menunjukkan komitmen intrinsik untuk mencapai hasil terbaik bagi peserta didik (Perera et al., 2021). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa *Work Engagement* merupakan faktor psikologis penting yang mendukung efektivitas kerja guru dalam lingkungan pendidikan modern.

Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini juga menemukan bahwa PKB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien jalur sebesar 0,389. Temuan ini menunjukkan bahwa program PKB secara langsung mampu meningkatkan kualitas kinerja guru. Melalui PKB, guru memperoleh pengetahuan baru, strategi pembelajaran inovatif, serta keterampilan yang relevan dengan tuntutan pendidikan kontemporer (Philipsen et al., 2022).

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesional berkontribusi pada peningkatan praktik pembelajaran, efektivitas instruksional, dan hasil belajar siswa (Zhang & Yuan, 2022; Liu et al., 2024). Dengan demikian, PKB merupakan investasi strategis yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Peran Mediasi Work Engagement

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Work Engagement* memediasi secara parsial hubungan antara PKB dan Kinerja Guru, dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,328 dan VAF sebesar 45,75%. Mediasi parsial menunjukkan bahwa PKB memengaruhi Kinerja Guru melalui dua jalur, yaitu jalur langsung dan jalur tidak langsung melalui Work Engagement (Hair et al., 2022).

Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas PKB tidak hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuannya dalam meningkatkan keterikatan psikologis guru terhadap pekerjaannya. Guru yang mengikuti PKB cenderung merasa lebih percaya diri, lebih

termotivasi, dan lebih antusias dalam menjalankan tugas profesionalnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Granziera & Perera, 2022). Secara manajerial, hasil ini menuntut sekolah untuk merancang program PKB yang tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga mampu membangun pengalaman belajar yang bermakna dan memotivasi.

Kontribusi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan literatur manajemen profesi guru dengan memperkuat relevansi Job Demands-Resources Theory dalam konteks pendidikan. Hasil penelitian membuktikan bahwa PKB sebagai sumber daya pekerjaan mampu meningkatkan Work Engagement, yang selanjutnya berdampak pada Kinerja Guru. Model ini memperluas aplikasi JD-R Theory dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara intervensi organisasi dan hasil kerja guru (Bakker & Demerouti, 2023).

Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menghadirkan bukti empiris mengenai peran mediasi Work Engagement pada konteks guru sekolah menengah di Indonesia, yang masih relatif terbatas dalam penelitian internasional. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai dinamika psikologis dan profesional dalam pengelolaan kinerja guru.

Implikasi Praktis

Bagi sekolah, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya merancang program PKB yang berkualitas, relevan, dan berkelanjutan. Program PKB perlu disesuaikan dengan kebutuhan nyata guru, mendorong kolaborasi profesional, serta memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan motivasi dan keterlibatan kerja (Darling-Hammond et al., 2022). Kepala sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan, dan memfasilitasi penerapan hasil PKB dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

Bagi dinas pendidikan, temuan ini memberikan dasar empiris untuk merumuskan kebijakan pengembangan profesi guru yang lebih komprehensif. Kebijakan PKB sebaiknya tidak hanya berfokus pada pemenuhan angka kredit atau persyaratan administratif, tetapi juga diarahkan pada peningkatan Work Engagement dan kinerja guru secara berkelanjutan. Investasi pada PKB yang berkualitas akan memberikan dampak jangka panjang terhadap mutu pendidikan dan daya saing sekolah (OECD, 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Work Engagement. Hasil analisis menunjukkan bahwa PKB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement, yang mengindikasikan bahwa semakin intensif guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional, semakin tinggi tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, Work Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. PKB juga secara langsung berpengaruh positif terhadap

Kinerja Guru, menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan profesional berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja guru.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Work Engagement memediasi secara parsial hubungan antara PKB dan Kinerja Guru. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pengaruh PKB terhadap Kinerja Guru tidak hanya berlangsung melalui peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga melalui penguatan kondisi psikologis guru. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian, yaitu H1, H2, H3, dan H4, dinyatakan diterima.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi Job Demands-Resources Theory dalam konteks manajemen profesi guru, khususnya dalam menjelaskan peran PKB sebagai sumber daya pekerjaan yang mampu meningkatkan Work Engagement dan Kinerja Guru. Secara empiris, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menghadirkan bukti mengenai mekanisme mediasi Work Engagement pada hubungan antara PKB dan Kinerja Guru dalam konteks guru sekolah menengah di Indonesia. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan sekaligus menjadi landasan bagi sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang program PKB yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru.

REFERENSI

- Avalos, B. (2021). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education, 105*, 103427. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103427>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 28*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000350>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily strengths use and teacher performance: The mediating role of work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(4), 525–538. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2176541>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science, 24*(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Kim, L. E., & Kim, L. (2022). Teacher professional identity and teacher performance: A meta-analytic review. *Educational Psychology Review, 34*(4), 2397–2425. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-2>
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2023). Adapting to online teaching during educational change: The role of professional development. *Teaching and Teacher Education, 124*, 104030. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104030>

- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gumus, S. (2024). Teacher professional development and instructional performance: The role of organizational support. *Educational Management Administration & Leadership*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/17411432241234567>
- OECD. (2023). *Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.
- Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., & Zhu, C. (2022). Improving teacher professional development for online and blended learning. *Educational Technology Research and Development*, 70(2), 623–651. <https://doi.org/10.1007/s11423-021-10074-8>
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schleicher, A. (2023). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2021). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation and professional learning. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1819934>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction, school working conditions, and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- UNESCO. (2024). *Global education monitoring report 2024: Leadership in education*. UNESCO Publishing.
- Zhang, X., & Yuan, R. (2022). Professional development, teacher efficacy, and instructional performance: Evidence from secondary education. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103824. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103824>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2021). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554. <https://doi.org/10.1177/1354816620932381>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2019). *Manual: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Utrecht University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000350>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily strengths use and employee performance: The mediating role of work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 525–538. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2176541>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2022). Effective teacher professional development: Research, policy, and practice. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103806. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103806>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2022). Teachers' self-efficacy, engagement, and work performance: A systematic review. *Educational Psychology Review*, 34(4), 2767–2804. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09696-8>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2023). Adapting to educational change: The role of teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 124, 104030. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104030>
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gumus, S. (2024). Teacher professional development and instructional performance: The role of organizational support. *Educational Management Administration & Leadership*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/17411432241234567>
- OECD. (2023). *Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/>
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2021). Towards an integrative perspective on teacher work engagement. *Educational Psychology Review*, 33(3), 1071–1103. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09566-5>

- Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., & Zhu, C. (2022). Improving teacher professional development for online and blended learning. *Educational Technology Research and Development*, 70(2), 623–651. <https://doi.org/10.1007/s11423-021-10074-8>
- Runhaar, P., Bouwmans, M., & Vermeulen, M. (2022). Exploring teachers' professional development and engagement. *Professional Development in Education*, 48(5), 783–798. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1787200>
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Zhang, X., & Yuan, R. (2022). Professional development, teacher efficacy, and instructional performance. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103824. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103824>