

**PENGARUH GROWTH MINDSET, MODAL PSIKOLOGIS DAN DISIPLIN KERJA POSITIF TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 MANADO****THE INFLUENCE OF GROWTH MINDSET, PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND POSITIVE WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMA NEGERI 3 MANADO**

Oleh:

**Prisillia Hamsah<sup>1</sup>****Greis Mike Sendow<sup>2</sup>****Christoffel M.O. Mintardjo<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[pricilliahamsah062@student.unsrat](mailto:pricilliahamsah062@student.unsrat)<sup>2</sup>[greis\\_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)<sup>3</sup>[christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh growth mindset, modal psikologis dan disiplin kerja positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado, Kecamatan Tuminting, Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap guru PNS sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah growth mindset, modal psikologis dan disiplin kerja positif, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi sektor pendidikan dalam mengoptimalkan model growth mindset, membangun modal psikologis yang lebih maju terhadap perubahan, serta meningkatkan disiplin kerja yang positif untuk mencapai kualitas kinerja pendidikan yang menuju kepada keberhasilan.

**Kata Kunci:** Growth Mindset, Modal Psikologis, Disiplin Kerja Positif, Kinerja Guru

**Abstract:** This study aims to analyse the influence of growth mindset, psychological capital and positive work discipline on teacher performance at SMA Negeri 3 Manado, Tuminting District, Manado City. This study uses a quantitative approach with a survey method on civil servant teachers as respondents. The independent variables in this study are growth mindset, psychological capital and positive work discipline, while the dependent variable is teacher performance. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis techniques to test the simultaneous and partial influence of these variables. The results of this study are to prove that these three factors have a positive and significant influence on teacher performance. These findings are expected to provide practical contributions to the education sector in optimizing the growth mindset model, building more advanced psychological capital for change, and enhancing positive work discipline to achieve quality educational performance that leads to success.

**Keywords:** Growth Mindset, Psychological Capital, Positive Work Discipline, Teacher Performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan memegang peran krusial dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik.

Kinerja guru pun sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan juga moral bagi setiap siswa. Menurut Asterina dan Sukoco (2019), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar

yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Catio dan Sunarsi, 2020). Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen per sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey, 2020).

Mindset bertumbuh (*growth mindset*) adalah keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran terus-menerus (Dweck, 2006). Guru dengan *growth mindset* cenderung lebih resilient dalam menghadapi tantangan dan lebih terbuka terhadap umpan balik, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Yeager et al. (2019) menunjukkan bahwa guru dengan *growth mindset* cenderung 30% lebih efektif dalam mengajar, meningkatkan keterlibatan siswa, dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam diri siswa.

Modal psikologis (*psychological capital*) meliputi empat komponen utama: efikasi diri, optimisme, harapan, dan resilien (Luthans et al., 2007). Guru dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu menghadapi stres dengan baik. Studi oleh Avey et al. (2011) menunjukkan bahwa peningkatan modal psikologis pada guru berkorelasi dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja positif merupakan sikap konsisten dalam mematuhi aturan dan etos kerja yang mendukung produktivitas. Guru yang disiplin tidak hanya tepat waktu, tetapi juga mampu mengelola tugas administratif dan pembelajaran dengan efektif.

Di SMA Negeri 3 Manado beberapa guru memiliki pola pikir tetap (*fixed mindset*), yang berdampak pada kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Selain itu, data dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di tahun 2023 menunjukkan bahwa 30% guru di SMA Negeri 3 Manado masih mengalami kendala dalam disiplin kerja, seperti keterlambatan menyelesaikan administrasi dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa.

Berdasarkan data awal, masih terdapat sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja optimal. Beberapa faktor seperti kurangnya *growth mindset*, rendahnya modal psikologis, serta ketidakaturan dalam disiplin kerja diduga menjadi penyebabnya. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara lebih mendalam pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *growth mindset*, modal psikologis, dan disiplin kerja positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *growth mindset* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Manado.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam setiap organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Menurut Mangkunegara (2020), SDM merupakan aset terpenting yang memiliki kapabilitas, kreativitas, dan inisiatif yang menjadi motor penggerak utama organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### Growth Mindset

Menurut Mudzakkir (2020), mindset terdiri dari dua kata yaitu mind dan set. Mind adalah sumber pikiran dan serta menjadi pusat kesadaran yang menghasilkan pikiran, perasaan, ide, persepsi dan menyimpang pengetahuan dan memori. Sedangkan set diartikan sebagai mendahulukan peningkatan kemampuan dalam suatu kegiatan dan dapat pula dimaknai sebagai keadaan utuh/solid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mindset adalah kepercayaan yang mempengaruhi sikap seseorang, sekumpulan kepercayaan atau suatu cara berpikir yang menentukan perilaku, pandangan, sikap dan masa depan seseorang.

### Modal Psikologis

Modal psikologis (*Psychological Capital atau PsyCap*) adalah konsep yang diperkenalkan oleh Luthans et al. (2007), yang mengacu pada keadaan positif individu yang dapat dikembangkan dan diukur untuk meningkatkan kinerja.

### Disiplin Kerja Positif

Rivai dan Sagala (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik harus bersifat internal, muncul dari kesadaran diri pekerja, bukan dari rasa takut terhadap hukuman. Disiplin kerja positif merupakan suatu kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi berbagai norma, aturan, dan ketentuan kerja tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

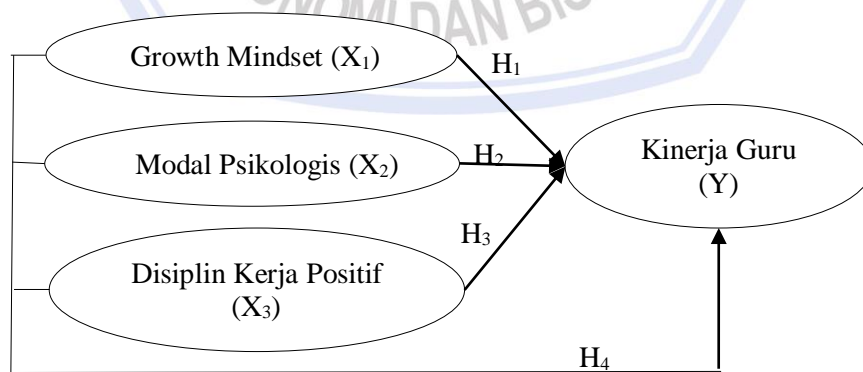
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Widuri, Bernarto, dan Wuisan (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh apakah: 1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, 2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, 3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, 4) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, dan 5) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian dilakukan di sekolah “X” di Tangerang Selatan dari 42 responden yang disensus. Temuan menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja serta motivasi kerja guru di sekolah “X”.

Penelitian Amiluddin dan Fauzan (2021) bertujuan untuk meneliti pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional pada SMK Negeri di Kabupaten Pemalang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 133 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru.

Penelitian Sugiati, Sudarmini, dan Rustini (2024) bertujuan untuk menguji pengaruh pola pikir global, pola pikir berkembang, dan komitmen organisasi terhadap kinerja staf kependidikan di Universitas Warmadewa. Sampel penelitian meliputi 71 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pola pikir global berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi tetapi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. 2) Pola pikir berkembang berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 4) Pola pikir global memengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi, yang memediasi sepenuhnya hubungan ini. 5) Pola pikir berkembang juga memengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi, yang memediasi sebagian hubungan ini.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teoritik (2025)

### Hipotesis Penelitian

H1: Growth Mindset berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado

H2: Modal Psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado



H3: Disiplin kerja Positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado

H4: Growth Mindset, Modal Psikologis dan Disiplin Kerja Positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode explanatory research. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara sistematis menggunakan instrumen yang dapat diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode explanatory research dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Desain penelitian yang digunakan bersifat cross-sectional, artinya data dikumpulkan pada satu waktu tertentu tanpa adanya pengulangan. Dengan pendekatan ini, hubungan antar variabel dapat diuji secara statistik untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan kausal yang terjadi (Sugiyono, 2022).

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi ialah keseluruhan subjek yang memenuhi kriteria tertentu dari suatu studi (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di SMA Negeri 3 Manado. Adapun penentuan jumlah sampel yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang di kemukakan oleh Sugiyono (2022), yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang di ambil adalah Guru (PNS) yang mengajar di SMA Negeri 3 Manado sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 56 responden.

### Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau diambil secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu guru PNS melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Data sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada. Misalnya, data yang diperoleh dari arsip tahunan guru-guru SMA Negeri 3 Manado. Selain itu juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner atau yang sering disebut sebagai angket, merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi secara sistematis dan terstruktur dari sejumlah responden dalam waktu yang relatif singkat. Data yang terkumpul melalui kuesioner dapat berupa data kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada jenis pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2022).

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Growth Mindset (X1)	Keyakinan guru bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat dikembangkan melalui usaha, latihan, dan pengalaman.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan menerima tantangan</li> <li>2. Ketekunan menghadapi kesulitan</li> <li>3. Pandangan terhadap kegagalan</li> <li>4. Keterbukaan terhadap kritik</li> </ol>
Modal Psikologis (X2)	Keadaan positif psikologis yang dimiliki guru, meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efikasi diri</li> <li>2. Optimisme</li> <li>3. Harapan</li> <li>4. Resiliensi</li> </ol>
Disiplin Kerja (X3)	Kesadaran guru untuk mematuhi aturan kerja secara sukarela, konsisten, dan bertanggung jawab tanpa paksaan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan terhadap peraturan</li> <li>2. Penyelesaian tugas tepat waktu</li> <li>3. Inisiatif kerja</li> <li>4. Tanggung jawab kerja</li> </ol>

Kinerja Guru (Y)	Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya secara profesional, meliputi pembelajaran, administrasi, dan pengembangan diri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan pembelajaran</li> <li>2. Pelaksanaan pembelajaran</li> <li>3. Penilaian hasil belajar</li> <li>4. Pengembangan profesional</li> </ol>
------------------	--	---

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. "Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah product moment pearson dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung.

Menurut Sugiyono (2022), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji Realibilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian, semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Menurut Sugiyono (2022), jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan realibel, begitu juga sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak realibel.

## Teknik Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Menurut Ghazali (2021), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka uji statistik akan kehilangan validitasnya, terutama pada sampel yang berukuran kecil. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dengan interpretasi yaitu :
  - a. Jika nilai signifikansi (Sig) atau probabilitas kurang dari 0,05, maka distribusi di anggap tidak normal.
  - b. Jika nilai signifikansi (Sig) atau probabilitas lebih dari 0,05, maka distribusi dianggap normal.
2. Uji Multikolinearitas. Menurut Ghazali (2021), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, dilakukan pengujian multikolinearitas. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance lebih dari 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka model regresi dianggap tidak mengalami masalah multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas. Ghazali (2021) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menganalisis heteroskedastisitas, digunakan berbagai metode uji, seperti Uji Glejser, Uji Park, atau Uji White, yang masing-masing memiliki pendekatan yang berbeda dalam mendeteksi ketidakseimbangan varians residual.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (variabel terikat/Y) terhadap Kinerja Guru. Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y_t = \alpha + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + e_t$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan  
 X1 = Growth Mindset  
 X2 = Modal Psikologis  
 X3 = Disiplin Kerja  
 e = Error term

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**Uji Hipotesis****Uji F dan Uji T**

Menurut Ghozali (2022), uji F atau uji statistik simultan digunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya.

Uji T dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara individual, dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan mempertimbangkan bahwa semua variabel lainnya tetap konstan, uji t dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	N	Status
Growth Mindset	X1_1	0,821	0,000	56	Valid
	X1_2	0,763	0,000	56	Valid
	X1_3	0,771	0,000	56	Valid
	X1_4	0,802	0,000	56	Valid
	X1_5	0,789	0,000	56	Valid
Modal Psikologis	X2_1	0,848	0,000	56	Valid
	X2_2	0,720	0,000	56	Valid
	X2_3	0,788	0,000	56	Valid
	X2_4	0,756	0,000	56	Valid
	X2_5	0,751	0,000	56	Valid
	X2_6	0,807	0,000	56	Valid
	X2_7	0,767	0,000	56	Valid
	X2_8	0,786	0,000	56	Valid
Disiplin Kerja Positif	X3_1	0,878	0,000	56	Valid
	X3_2	0,821	0,000	56	Valid
	X3_3	0,828	0,000	56	Valid
	X3_4	0,895	0,000	56	Valid
	X3_5	0,820	0,000	56	Valid
	X3_6	0,870	0,000	56	Valid
Kinerja Guru	Y_1	0,831	0,000	56	Valid
	Y_2	0,822	0,000	56	Valid
	Y_3	0,879	0,000	56	Valid
	Y_4	0,875	0,000	56	Valid
	Y_5	0,823	0,000	56	Valid
	Y_6	0,810	0,000	56	Valid
	Y_7	0,876	0,000	56	Valid
	Y_8	0,826	0,000	56	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Growth Mindset, Modal Psikologis, Disiplin Kerja Positif, dan Kinerja Guru menunjukkan nilai Pearson Correlation lebih besar dari  $r$  tabel (0,263) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, seluruh item pada keempat variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena telah memenuhi kriteria uji validitas, yaitu memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabel masing-masing.



**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas
Growth Mindset	5	0,872	Tinggi
Modal Psikologis	8	0,889	Tinggi
Disiplin Kerja Positif	6	0,901	Tinggi
Kinerja Guru	8	0,914	Tinggi

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80, yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Variabel dengan reliabilitas tertinggi adalah kinerja guru (Y) dengan nilai 0,914, diikuti disiplin kerja positif (X3) sebesar 0,901, modal psikologis (X2) sebesar 0,889, dan growth mindset (X1) sebesar 0,872.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,055	47	,200*	,985	47	,794

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,794, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Growth Mindset	,869	1,151
Modal Psikologis	,861	1,161
Disiplin Kerja Positif	,986	1,014

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,869, X2 sebesar 0,861, dan X3 sebesar 0,986, dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,151; 1,161; dan 1,014 yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,966	,329		2,933	,005
Growth Mindset	-,154	,079	-,304	-1,942	,059
Modal Psikologis	,066	,082	,128	,813	,420
Disiplin Kerja Positif	,021	,066	,047	,322	,749

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi masing-masing yaitu X1 sebesar 0,059, X2 sebesar 0,420, dan X3 sebesar 0,749. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih

besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,538	4,118		,616	,540
	Growth Mindset	,213	,201	,125	1,059	,294
	Modal Psikologis	,404	,128	,372	3,154	,003
	Disiplin Kerja Positif	,475	,147	,362	3,235	,002

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,538 + 0,213X_1 + 0,404X_2 + 0,475X_3 + e$$

Penjelasan hasil regresi adalah sebagai berikut:

1. Growth Mindset memiliki koefisien regresi sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 0,294 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada skor jawaban responden terhadap variabel Growth Mindset akan meningkatkan skor Kinerja Guru sebesar 0,213.
2. Modal Psikologis memiliki koefisien regresi sebesar 0,404 dengan tingkat signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Artinya, setiap kenaikan 1 poin pada skor jawaban responden terhadap variabel Modal Psikologis akan meningkatkan skor Kinerja Guru sebesar 0,404.
3. Disiplin Kerja Positif memiliki koefisien regresi sebesar 0,475 dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin pada skor jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja Positif akan meningkatkan skor Kinerja Guru sebesar 0,475.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 <sup>a</sup>	,374	,338	7,79361

Sumber: Data diolah, SPSS 22

Tabel Model Summary menunjukkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,374, yang berarti 37,4% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel variabel dalam model, yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ . Sementara itu, sisanya sebesar 62,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya dukungan lingkungan, kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, maupun faktor-faktor lainnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Growth Mindset memiliki nilai t hitung sebesar 1,059 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,294 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Growth Mindset tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Modal Psikologis memiliki nilai t hitung sebesar 3,154 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti variabel Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Disiplin Kerja Positif memiliki nilai t hitung sebesar 3,235 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja Positif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

#### Uji F

Tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,347 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan.



**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885,499	3	628,500	10,347	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3158,501	52	60,740		
	Total	5044,000	55			

Sumber: Data diolah, SPSS 22

## Pembahasan

### Pengaruh Growth Mindset Terhadap Kinerja Guru

Konsep *growth mindset* menyatakan bahwa individu dengan pola pikir berkembang meyakini kemampuan dapat ditingkatkan melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Konsep ini banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku adaptif dan pencapaian kinerja tinggi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Beberapa faktor dapat menjelaskan temuan ini. Pertama, meskipun guru memiliki *growth mindset*, implementasinya dalam peningkatan kinerja mungkin memerlukan dukungan lingkungan kerja, kebijakan sekolah, serta pelatihan berkelanjutan. Tanpa dukungan tersebut, potensi *growth mindset* tidak sepenuhnya terealisasi menjadi kinerja yang terukur. Kedua, dalam konteks guru PNS di SMA Negeri 3 Manado yang memiliki stabilitas pekerjaan tinggi, faktor motivasi ekstrinsik dan budaya organisasi mungkin lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan keyakinan pribadi terhadap perkembangan kemampuan. Ketidakesesuaian hasil ini dengan penelitian sebelumnya, seperti studi Claro et al. (2016) yang menemukan korelasi positif antara *growth mindset* dan pencapaian akademik guru, dapat disebabkan oleh perbedaan konteks dan variabel kontrol. Penelitian ini bersifat kuantitatif cross-sectional, sementara beberapa studi terdahulu menggunakan pendekatan longitudinal yang lebih mampu menangkap efek jangka panjang *growth mindset*. Temuan ini memberi indikasi bahwa dalam konteks guru SMA Negeri 3 Manado, *growth mindset* mungkin berperan sebagai profesi antecedent yang mempengaruhi faktor lain seperti modal psikologis atau disiplin kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Artinya, posisi *growth mindset* dalam model teoritis mungkin perlu ditempatkan sebagai prediktor tidak langsung. Bagi pihak sekolah, peningkatan *growth mindset* tetap penting, namun perlu diintegrasikan dengan strategi penguatan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Program pelatihan yang hanya berfokus pada *mindset* tanpa mengubah kondisi lingkungan kerja dan memberikan dukungan sumber daya mungkin kurang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

### Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007) mengenai *Psychological Capital (PsyCap)*, yang terdiri dari empat dimensi utama: keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan. Keempat dimensi ini terbukti menjadi prediktor yang kuat bagi peningkatan kinerja dalam berbagai konteks pekerjaan, termasuk di sektor pendidikan (Avey et al., 2011). Dalam konteks guru, modal psikologis membantu individu mengelola tekanan pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta mempertahankan motivasi jangka panjang. Guru dengan *PsyCap* tinggi lebih mampu menghadapi kendala pembelajaran, mencari solusi kreatif, dan menunjukkan konsistensi dalam pencapaian target kerja. Pengaruh Signifikan Modal Psikologis Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Manado dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, lingkungan kerja sekolah yang menuntut adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan dan pembaruan kurikulum membuat ketangguhan mental, optimisme, dan keyakinan diri menjadi modal penting untuk menjaga kinerja. Kedua, status responden yang seluruhnya adalah PNS memberikan stabilitas kerja sehingga guru memiliki ruang psikologis untuk membangun dan memelihara modal psikologis tanpa tekanan ketidakpastian pekerjaan. Selain itu, budaya kerja di sekolah yang menekankan kolaborasi antar-guru juga menjadi faktor pendukung dalam mempertahankan *PsyCap*. Interaksi positif dengan rekan kerja dapat memperkuat motivasi, menumbuhkan optimisme, dan meningkatkan daya tahan mental terhadap beban kerja yang berat. Temuan ini konsisten dengan studi Avey et al. (2011) yang menemukan bahwa *PsyCap* berhubungan positif dengan kinerja kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Demikian pula, penelitian dari Sweetman & Luthans (2010) yang mengungkapkan bahwa modal psikologis berperan sebagai performance enhancer melalui pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik dan perilaku proaktif. Dari sisi lain, penelitian Ilma et al. (2023) memperkuat posisi modal psikologis sebagai faktor internal yang bersifat state-like (dapat dikembangkan) dan berdampak

signifikan pada kinerja. Temuan ini mendukung argumen bahwa pengembangan kompetensi guru tidak hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui intervensi psikologis yang membangun ketangguhan, optimisme, dan harapan. Dengan demikian, model peningkatan kinerja guru dapat mengintegrasikan intervensi PsyCap dalam program pengembangan profesional. Bagi SMA Negeri 3 Manado, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan modal psikologis guru dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong kinerja. Pihak sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan berbasis positive psychology yang fokus pada peningkatan kepercayaan diri, manajemen stres, dan penguatan mental.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Positif Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan konsep disiplin kerja yang dijelaskan oleh Rivai & Sagala (2013), yang mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, dan prosedur kerja secara konsisten. Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja positif mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar pembelajaran, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas administrasi dan akademik. Secara teoretis, disiplin yang tinggi memberikan struktur dan kestabilan dalam pelaksanaan tugas, sehingga guru dapat mengelola waktu dan sumber daya secara efisien. Hal ini pada akhirnya berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan hasil kerja yang terukur. Pengaruh signifikan disiplin kerja positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Manado dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, tuntutan administratif dan akademik di sekolah menengah negeri relatif ketat, sehingga guru dengan disiplin tinggi lebih mampu memenuhi target kurikulum dan jadwal pembelajaran. Kedua, keberadaan regulasi yang jelas dari Dinas Pendidikan dan pengawasan internal sekolah memperkuat penerapan disiplin kerja. Selain itu, budaya kerja yang mengedepankan keteladanan dari pimpinan sekolah dapat memotivasi guru untuk menjaga kedisiplinan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi juga menjadi bagian dari etos kerja yang membentuk reputasi profesional guru. Temuan ini konsisten dengan Mangkuprawira & Hubeis (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja karyawan, termasuk di sektor pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang positif merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Catio & Sunarsi (2020) memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai variabel perilaku, tetapi juga sebagai variabel motivasional yang mempengaruhi kualitas hasil kerja. Dalam kerangka teori manajemen kinerja, disiplin kerja positif dapat dikategorikan sebagai work behavior variable yang bersifat langsung memengaruhi output, sehingga dapat dimasukkan ke dalam model konseptual peningkatan kinerja guru. Bagi SMA Negeri 3 Manado, temuan ini menekankan pentingnya sistem monitoring dan pembinaan disiplin yang bersifat suportif, bukan represif. Pihak sekolah dapat mengembangkan program penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi secara konsisten. Selain itu, penerapan *peer accountability system* antar-guru juga dapat mendorong terbentuknya budaya disiplin yang berkelanjutan dan saling mendukung.

### **Pengaruh Simultan Growth Mindset, Modal Psikologis, dan Disiplin Kerja Positif Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *growth mindset*, modal psikologis, dan disiplin kerja positif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan *Teori Integrated Performance Model* oleh Campbell dan Wiernik di tahun 2015 yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor kognitif, afektif, dan perilaku. Dalam konteks ini, *growth mindset* merepresentasikan aspek kognitif, modal psikologis mencerminkan aspek afektif, dan disiplin kerja positif merepresentasikan aspek perilaku. Sinergi ketiga variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya mengandalkan satu faktor, tetapi memerlukan pendekatan holistik yang mencakup mindset, kekuatan psikologis, dan perilaku kerja yang terstruktur. Pengaruh simultan ini dapat dijelaskan oleh interaksi sinergis antarvariabel. Meskipun *growth mindset* secara parsial tidak signifikan, keberadaannya memperkuat modal psikologis dan disiplin kerja positif dalam mempengaruhi kinerja guru. Guru dengan mindset berkembang lebih mudah membangun optimisme, ketangguhan, dan rasa percaya diri yang menjadi inti dari modal psikologis, serta lebih termotivasi untuk mempertahankan disiplin kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa modal psikologis dan disiplin kerja positif berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan *growth mindset* memberikan kontribusi tidak langsung ketika dikombinasikan dengan kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja guru harus bersifat komprehensif, mengintegrasikan aspek mindset, psikologis, dan perilaku kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Growth Mindset* tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru.
2. Modal psikologis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Disiplin Kerja Positif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. *Growth Mindset*, Modal Psikologis, dan Disiplin Kerja Positif terhadap Kinerja Guru

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dapat mengadakan program pembinaan yang memadukan peningkatan kompetensi, penguatan modal psikologis, dan pembiasaan disiplin kerja yang positif. Sekolah juga dapat memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik, sehingga dapat memotivasi guru lainnya.
2. Guru dapat terus mengembangkan modal psikologis, mempertahankan disiplin kerja yang baik, serta berusaha untuk memiliki pola pikir berkembang (*growth mindset*). Hal ini dapat membantu guru lebih siap menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan.
3. Dinas Pendidikan agar memberikan pelatihan atau kegiatan yang mendukung peningkatan mental positif, kedisiplinan, dan pola pikir berkembang bagi para guru. Pelatihan ini dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.
4. Peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan jangka waktu yang lebih panjang atau menambah variabel lain, seperti dukungan organisasi atau gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih lengkap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amiluddin, A., Fauzan, M., & Fauzan, M. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 45-54. <https://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/203>
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2011). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. [https://www.researchgate.net/publication/211381690\\_Psychological\\_Capital\\_A\\_positive\\_resource\\_for\\_combating\\_employee\\_stress\\_and\\_turnover](https://www.researchgate.net/publication/211381690_Psychological_Capital_A_positive_resource_for_combating_employee_stress_and_turnover)
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 02. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/2708>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Mindset For Achievement: A Large-Scale Field Experiment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(24), 7420–7427. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27432947/>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House Publishing Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ilma, Azlan Azhari, & Reynilda. (2023). Pengaruh Modal Psikologi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Di



- Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(6), 1031–1045. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4505>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudzakkir, L. (2020). *Hubungan Mindset Terhadap Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi Peserta Didik SMA Pada Konsep Karakteristik Gelombang Mekanik (Studi Korelasi Di SMAN 105 Jakarta Dan SMAN 58 Jakarta)*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51452>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, R. D., & Nurhidayati, A. (2024). The Effect of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Junior High School Teacher Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(01), 1–14. <https://tmjb.unbin.ac.id/index.php/mjb/article/download/57/29/206>
- Sugiati, G. A., Sudarmini, K., & Rustini, N. M. (2024). The Influence of Global and Growth Mindsets on Organizational Commitment and Educational Staff Performance at Universitas Warmadewa: Advancing Towards a High-Quality and Globally Competitive University. *Journal of Finance and Business Digital*, 3(3), 211–224. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jfbd/article/view/11660>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement*. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 54-68). Psychology Press.
- Widuri, V.S., Bernarto, I., & Wuisan, D.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jab/article/view/31268>
- Yeager, D. S., Walton, G. M., Brady, S. T., & Dweck, C. S. (2019). The Case For Growth Mindset Interventions: Problems And Prospects. *Psychological Science in the Public Interest*, 20(1), 55–107. [https://www.researchgate.net/publication/287205290\\_Using\\_Design\\_Thinking\\_to\\_Improve\\_Psychological\\_Interventions\\_The\\_Case\\_of\\_the\\_Growth\\_Mindset\\_During\\_the\\_Transition\\_to\\_High\\_School](https://www.researchgate.net/publication/287205290_Using_Design_Thinking_to_Improve_Psychological_Interventions_The_Case_of_the_Growth_Mindset_During_the_Transition_to_High_School)