

## PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI SMP CITA PERSADA KOTA DEPOK

<sup>1</sup> Bambang Nurakhim, <sup>2</sup>Anastasia Mira, <sup>3</sup>Haspul Naser, <sup>4</sup>Witler Slamet Halomoan S, <sup>5</sup>Andarias Sambo  
Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

E-mail: <sup>1</sup>[bambangnur1967@gmail.com](mailto:bambangnur1967@gmail.com), <sup>2</sup>[mimichie0301@gmail.com](mailto:mimichie0301@gmail.com),  
<sup>3</sup>[haspulsnaser@umiba.ac.id](mailto:haspulsnaser@umiba.ac.id), <sup>4</sup>[witlerslamathalomoansilitonga@umiba.ac.id](mailto:witlerslamathalomoansilitonga@umiba.ac.id),  
<sup>5</sup>[andariassambo@umiba.ac.id](mailto:andariassambo@umiba.ac.id)

### ABSTRAK

Disiplin kerja kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan norma-norma sosial yang berlaku. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar kita (karyawan) bekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat, dan Profesional orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, dalam menjalankan tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok*.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* atau dengan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan rumus Arikunto (2017:95), secara keseluruhan 45 orang guru dan karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,826, menandakan kekuatan pengaruh yang kuat, dan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 68,2%. Uji hipotesis menunjukkan thitung sebesar  $4,973 > t_{0,05} (43) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan. Sementara itu, hasil analisis menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,895, menandakan kekuatan pengaruh yang sangat kuat, dan Koefisien Determinasi sebesar 80,1%. Uji hipotesis menunjukkan thitung =  $6,940 > t_{0,05} (4) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan pengaruh positif Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,767, menandakan pengaruh yang kuat, dan Koefisien Determinasi sebesar 58,8%. Uji hipotesis menunjukkan thitung =  $3,061 > t_{0,05} (43) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bukti adanya pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Guru berpengaruh positif terhadap Profesionalitas Guru secara simultan. Melalui analisis menggunakan komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows,

diperoleh nilai Model Summary atau R sebesar 0,819, menandakan kekuatan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%, mengindikasikan adanya pengaruh positif. Hasil uji ANOVA atau F-hitung menunjukkan nilai sebesar 27,917, melebihi Ftabel (43) sebesar 3,010, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan.

**Kata kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Profesionalitas Guru.**

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan dasar manusia yang selalu mengalami perubahan, perkembangan, dan perbaikan sejalan dengan kemajuan di berbagai bidang kehidupan. Perubahan dan perbaikan dalam pendidikan mencakup berbagai komponen seperti kompetensi guru dan kualitas tenaga pendidik, mutu pendidikan, perangkat kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, serta manajemen pendidikan termasuk metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif. Upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Mengingat peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa, sudah seharusnya aspek ini menjadi perhatian pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting disadari bahwa efektivitas pendidikan sebagai motor penggerak pembangunan sangat ditentukan oleh relevansi program yang dijalankan.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003, pendidikan harus dijalankan secara adil, demokratis, dan tidak bersifat diskriminatif, dengan menghormati hak asasi manusia, nilai-nilai keagamaan, budaya, dan keberagaman bangsa. Pendidikan juga harus

menjadi bagian yang terintegrasi dalam sistem terbuka dan bermakna ganda.

Guru profesional merupakan landasan utama keberhasilan dalam lembaga pendidikan. Prestasi dan kemajuan siswa sangat bergantung pada kontribusi guru. Menurut Rice dan Bishoprick (dalam Bafadal 2008:5), guru profesional adalah mereka yang mampu mengatur diri sendiri dalam menjalankan tugas harian mereka. Profesionalisme guru dianggap sebagai proses perkembangan dari ketidaktahuan menjadi pengetahuan, dari kekurangan menjadi kesempurnaan, dan dari ketergantungan pada orang lain menjadi independen. Dalam konteks pendidikan, guru sebagai praktisi memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada siswa untuk mencapai kemajuan yang lebih baik. Kinerja guru dalam pendidikan akan dinilai dan dievaluasi oleh kepala sekolah atau tim supervisi di sekolah.

Profesionalitas guru sebagai pendidik atau pengajar menjadi faktor kunci dalam keberhasilan proses pendidikan. Menurut Syah (2010:229), "Guru profesional adalah mereka yang menjalankan tugas keguruan dengan tingkat kemampuan yang tinggi (profisiensi) sebagai sumber pengetahuan." Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kemampuan

tinggi dan penguasaan kompetensi profesional. Menurut Kunandar (2009:56), "Standar kompetensi guru mencakup empat aspek, yakni (1) pengelolaan pembelajaran; (2) pengembangan potensi; (3) penguasaan akademik; (4) sikap kepribadian."

Kedisiplinan kerja yang efektif mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan, mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin dalam mengikuti peraturan sangat penting bagi karyawan, guru, dan siswa sebagai bentuk implementasi pengawasan dalam menciptakan tata tertib di lingkungan sekolah. Disiplin kerja yang kuat juga mencerminkan karakter seorang guru yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, kecerdasan yang baik, pengetahuan yang luas, dan beragam kompetensi. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya, dan merupakan salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operasional yang sangat vital, karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai ketaatan seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang terkait dengan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, kesejahteraan juga mempengaruhi profesionalitas guru. Setiap orang membutuhkan kesejahteraan, termasuk guru yang setiap hari bekerja dengan waktu dan tempat tertentu. Sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa," guru bekerja keras tanpa membedakan

latar belakang siswa, baik kaya atau miskin, lelaki atau perempuan, anak pejabat atau tidak. Mereka bertanggung jawab untuk mendidik semua anak agar menjadi cerdas, berkualitas, dan bertanggung jawab. Dengan tanggung jawab moral yang dipercayakan oleh negara sesuai dengan amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, guru bertanggung jawab untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa. Peningkatan kesejahteraan guru adalah langkah bijaksana untuk meningkatkan kesadaran guru dalam mengajar, sehingga dengan kondisi yang sejahtera, peran guru sebagai pendidik dapat dioptimalkan dan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Pemerintah saat ini telah menunjukkan perhatian yang lebih serius terhadap masalah pendidikan, terutama terkait dengan kesejahteraan guru. Menurut laporan dari [Republika.co.id](http://Republika.co.id) pada Rabu, 13 Maret 2019, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa anggaran untuk tunjangan profesi guru terus mengalami peningkatan. Langkah ini diambil sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para tenaga pendidik. Pada tahun 2017, pemerintah melalui transfer ke daerah menyalurkan dana sebesar Rp 55,1 triliun kepada 1,3 juta guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD). Angka tersebut meningkat menjadi Rp 56,9 triliun pada tahun 2019. Sementara itu, jumlah dana yang disalurkan oleh pemerintah melalui mekanisme dana pusat yang ditransfer oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) ke rekening masing-masing guru non-PNS sebesar Rp 4,8 triliun pada tahun 2017. Angka tersebut meningkat

menjadi Rp 5,7 triliun pada tahun 2019. Disdik, yang merupakan Sekretaris Jenderal Kemendikbud, menjelaskan bahwa Tunjangan Profesi Guru (TPG) merupakan kewajiban tetap yang ditanggung oleh pemerintah. Dana tersebut akan terus dibayarkan sesuai dengan pertumbuhan jumlah guru yang memenuhi syarat sertifikasi dan berhak menerima tunjangan profesi.

Namun SMP Cita Persada yang merupakan sekolah di bawah naungan Yayasan memiliki kriteria penilaian kinerja khusus terhadap guru dan pegawainya. SMP Cita Persada juga merupakan sekolah perjanjian kerja (SPK) dengan mengadopsi kurikulum *Cambridge* sehingga keterlaksanaan pembelajaran melibatkan guru dari kalangan ekspatriat, yaitu guru yang berkewarganegaraan luar negeri. Dalam kriteria pemberian gaji dan tunjangan guru ekspatriat dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan guru lokal sementara mereka memiliki tugas dan kewajiban yang sama. Hal tersebut terkadang menjadi kecemburuan bagi guru lokal terhadap guru ekspatriat. Selain itu penilaian guru terkait supervisi akademik dilakukan dengan kriteria yang sama.

Berdasarkan fenomena dan pandangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Profesionalitas Guru melalui formulasi judul ***“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok”***.

## 2. LANDASAN TEORI

### Pengertian Profesionalitas

Profesionalitas berasal dari istilah profesi yang mengacu pada bidang pekerjaan atau posisi yang membutuhkan keterampilan khusus. Pekerjaan atau posisi yang disebut sebagai profesi tidak bisa diakses oleh siapa saja, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan tertentu. Sebelum membahas sikap profesional, penting untuk memahami terlebih dahulu makna profesional dan profesionalitas, yang kemudian akan mengarah pada tindakan profesional. Profesional berarti ahli dalam bidangnya. Seorang manajer yang mengaku profesional harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya.

Menurut Muljarto Tjokrowinotono (2018:193), profesionalitas adalah: “Profesionalitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, tetapi juga dipengaruhi oleh prinsip-prinsip birokrasi, nilai-nilai organisasi, struktur, dan prosedur kerja yang berlaku dalam lingkungan birokratik.

David H. Maister dalam Fitri Wirjayanti (2017:84) menjelaskan bahwa profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, berpengetahuan, bertanggung jawab, tekun, disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua ini membuat istilah profesionalitas identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan, dan kemandirian.

Andrias Harefa (2018:137) menyatakan bahwa profesionalitas pertama-tama adalah soal sikap. Ia menambahkan bahwa beberapa hal yang mewakili sikap profesionalitas adalah keterampilan tinggi, pemberian

jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan ketat atas perilaku kerja, dan sistem balas jasa yang merupakan simbol prestasi kerja.

Muhammad dalam Yunus Namsa (2017:65) menyebutkan bahwa profesionalitas profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam pelaksanaannya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi, serta berorientasi pada pelayanan ahli. Profesi ini menekankan bahwa dalam pekerjaan profesional diperlukan teknik dan prosedur yang didasarkan pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan ahli.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, Dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalitas kerja adalah parameter atau petunjuk kualitas seseorang sebagai pegawai. Pegawai yang berkualitas adalah mereka yang mampu menjalankan semua aspek pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kapasitasnya, termasuk dalam hal penguasaan bidang ilmu, keterampilan yang tinggi, dan sikap atau perilaku yang sesuai dengan persyaratan tertentu.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut para ahli di antaranya menurut pendapat Sinambela (2018:335) mengemukakan pengertian disiplin bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan Malayu S.P., (2019:193), mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Latainer dalam Edy Sutrisno (2019:87) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2017:825) mengemukakan pengertian disiplin kerja bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merujuk pada sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk mengikuti aturan tersebut tanpa penolakan terhadap sanksi yang mungkin diberikan jika aturan dilanggar. Tujuan disiplin, baik secara individu maupun secara kolektif, adalah untuk mengarahkan perilaku seseorang ke arah yang sejalan dengan realitas yang harmonis. Untuk mencapai hal ini, penting untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut pendapat Husein Umar (2017:23) mengemukakan

pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut Lingkungan kerja adalah sesuatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap organisasi memiliki fungsi dan tugas masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batasan yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Menurut Agus Tulus (2016:153) mengemukakan pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut Kegiatan pengaturan lingkungan kerja mencakup pengendalian suara bising, pengurangan, penerangan ditempat kerja, penggunaan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan lain sebagainya.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Amirullah dan Haris Budiyono, (2017:49), mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi dalam dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dari keterangan diatas dapat suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam

menjalankan tugas serta turut berpengaruh dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja efisien. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja memungkinkan manusia untuk menjalankan tugasnya dengan efisien, yang pada akhirnya dapat menghasilkan hasil yang optimal, terutama jika lingkungan tersebut mendukung.

### **Pengertian Kesejahteraan Guru**

Kesejahteraan Guru, menurut Adi Fahrudin (2016:8), merujuk pada makna kata "Catera" dalam bahasa Sanskerta yang berarti payung. Dalam konteks ini, kesejahteraan diartikan sebagai kondisi di mana seseorang bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga merasa aman dan tenteram baik secara fisik maupun mental. Menurut Segel dan Bruzy dalam Astriana (2016:2), kesejahteraan merupakan indikator untuk menilai keadaan suatu masyarakat yang telah mencapai tingkat sejahtera, yang dapat diukur dari kesehatan, kondisi ekonomi, tingkat kebahagiaan, dan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

Kesejahteraan guru berasal dari gabungan kata "kesejahteraan" dan "guru". Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kesejahteraan pekerja, termasuk guru, merujuk pada pemenuhan kebutuhan dan keperluan baik secara fisik maupun spiritual di luar konteks kerja, yang secara langsung maupun tidak

langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja. Secara umum, kesejahteraan guru melibatkan pemberian kehidupan yang layak dan lebih baik, baik dalam hal materi maupun spiritual, sebagai bentuk imbalan dari tanggung jawab yang mereka emban dalam lingkungan pendidikan.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini akan dilaksanakan pada guru di SMP Cita Persada Depok yang beralamat di Jalan Cinere Raya No. 3 Kelurahan Cinere Kecamatan Cinere Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Adapun jadwal dalam penelitian, yaitu: Mulai Juni s/d Oktober 2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan korelasional, Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner (Angket).

Populasi pada penelitian adalah seluruh Guru GTY, Non GTY dan karyawan lain yang ada di SMP Cita Persada Kota Depok sebanyak 29 orang Guru GTY, Non GTY dan 11 orang karyawan lain jadi populasinya ada 45 orang. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Random Sampling* (*Secara Keseluruhan* Guru GTY, Non GTY ada 29 orang dan karyawan lain ada 11 orang) jadi sebanyak 45 orang yang dijadikan sampel atau 100% dari jumlah populasi yang ada 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Analisis Data Deskriptif, Uji Validitas

dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

#### Uji Normalitas Disiplin Kerja

Tabel 5.22

Uji Normalitas Data  
Disiplin Kerja ( $X_1$ )

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja ( $X_1$ )
N		45
Normal	Mean	36.2222
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	11.87796
Most	Extreme Absolute	.144
Differences	Positive	.123
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.964
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam menginterpretasikan data hasil uji normalitas, dapat dilihat pada kolom Disiplin Kerja bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,964 dengan probabilitas 0,003 (Asymp Signifikan (2-tailed)). Data dikatakan berdistribusi normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov. Karena nilai  $p$  adalah 1,964 atau  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti data Disiplin Kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Normalitas Lingkungan Kerja

Tabel 5.23

Uji Normalitas Data Lingkungan  
Kerja ( $X_2$ )

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingkungan Kerja (X2)
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.5333
	Std. Deviation	10.57355
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.119
	Negative	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.990
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dalam menginterpretasikan data hasil uji normalitas kita lihat kolom Lingkungan Kerja, terdapat nilai *Kosmogorov Smirnov*“: 1,990 dengan probabilitas 0,007 (*Asymp Signifikan (2-tailed)*). Persyaratan data berdistribusi normal jika Probabilitas atau  $\rho > 0,05$  pada uji normalitas dengan *Kosmogorov Smirnov*. Oleh karena nilai  $\rho = 1,990$  atau  $\rho > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya data Lingkungan Kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Normalitas Kesejahteraan Guru

Tabel 5.24  
Uji Normalitas Data Kesejahteraan Guru (X<sub>3</sub>)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kesejahteraan Guru (X3)
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.5333
	Std. Deviation	10.57355
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.119
	Negative	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dalam menginterpretasikan data hasil uji normalitas kita lihat kolom Kesejahteraan Guru, terdapat nilai *Kosmogorov Smirnov*“ : 1,890 dengan probabilitas 0,002 (*Asymp*

*Signifikan (2-tailed)*). Persyaratan data berdistribusi normal jika Probabilitas atau  $\rho > 0,05$  pada uji normalitas dengan *Kosmogorov Smirnov*. Oleh karena nilai  $\rho = 1,890$  atau  $\rho > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya data Kesejahteraan Guru, berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Normalitas Profesionalitas Guru

Tabel 5.25  
Uji Normalitas Data Profesionalitas Guru (Y)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Profesionalitas Guru (Y)
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.3556
	Std. Deviation	8.30431
Most Extreme Differences	Absolute	.264
	Positive	.212
	Negative	-.264
Kolmogorov-Smirnov Z		1.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dalam menginterpretasikan data hasil uji normalitas kita lihat kolom Profesionalitas Guru, terdapat nilai *Kosmogorov Smirnov*“ : 1.873 dengan probabilitas 0,004 (*Asymp Signifikan (2-tailed)*). Persyaratan data berdistribusi normal jika Probabilitas atau  $\rho > 0,05$  pada uji normalitas dengan *Kosmogorov Smirnov*. Oleh karena nilai  $\rho = 1,873$  atau  $\rho > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, Artinya data Profesionalitas Guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 5.26  
Hasil Uji Multikolinieritas



Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	8.344	3.905		5.210	.000		
Disiplin Kerja (X1)	.640	.071	.639	4.973	.000	.998	1.285
Lingkungan Kerja (X2)	.753	.080	.704	6.940	.000	.998	1.283
Kesejahteraan Guru (X3)	.467	.070	.451	3.061	.000	.998	1.283

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

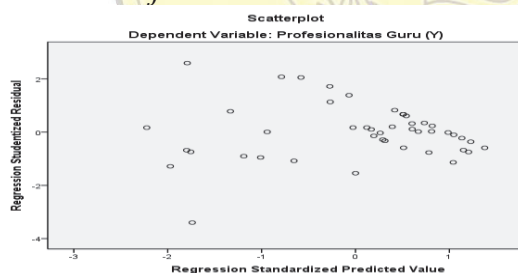
**Sumber: Output SPSS Ver.28, 2023**

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai Tolerance 0,998 masih dibawah angka 1 dan angka VIF melebihi angka 1, Maka terdapat dugaan adanya multikolinieritas Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok.

### Uji Heteroskedastisitas

*Grafik 5.5*

*Hasil Uji Heteroskedastisitas*



**Sumber: Output SPSS Ver.28, 2023**

Berdasarkan hasil output pada grafik 5.1 yang menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas dan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak ada pola yang teratur yang terbentuk oleh titik-titik tersebut. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, model regresi bersifat homoskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk prediksi, dan peneliti dapat melanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Pertama

Tabel 5.27

Uji Korelasi Bivariate Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru

		Disiplin Kerja (X1)	Profesionalitas Guru (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Profesionalitas Guru (Y)	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel tersebut di atas diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru di peroleh nilai sebesar 0,826, yang berarti bahwa pengaruh Disiplin terhadap Profesionalitas Guru dapat dijelaskan sebesar 68,2% selebihnya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar  $0,826^2 \times 100 = 0,682$  atau 68,2%, hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh berdasarkan varians pengaruh Disiplin terhadap Profesionalitas Guru dapat dijelaskan sebesar 68,2% sebagai pengaruh murni, selebihnya sebesar 31,8%

diPengaruhi oleh faktor lain yang tidak di amati oleh penulis. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Disiplin terhadap Profesionalitas Guru adalah signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .

Tabel 5.28  
Regresi Disiplin Kerja  
terhadap Profesionalitas Guru

Model	Unstand ardzied Coefficients		Stan dardized Coefficients	t	Sig.
	B	S td. Error			
	(Co nstant)	.7038	.453		
Dis iplin Kerja (X1)	.640	.091	.641	4.973	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Dari tabel tersebut diatas bahwa *constant* sebesar 7,038 (sebagai nilai dan Disiplin Kerja sebesar 0,640 (menunjukkan tingkat kemiringan garis.  $t_{hitung}$  sebesar = 4,973 > dari  $t_{tabel}$  (43) sebesar = 1,680 adalah signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Adapun persamaan regresi Disiplin terhadap Profesionalitas Guru adalah :  $\hat{Y} = 7,038 + 0.640 X_1$ .

Tabel 5.29  
Uji Signifikansi Regresi Variavel  
Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru

Model	ANOVA <sup>b</sup>		F	Sig.
	Su m of Squares	df		
Regres sion	839.198	1	839.198	.16439
Residu al	5.113	3	1.704	.049
T otal	4.311	4		

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Dari tabel tersebut di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 16,439. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,439 >  $F_{tabel}$  (44) pada  $\alpha = 0,05 = 3,010$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru adalah sangat signifikan.

Hasil pengujian hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan Profesionalitas Guru. Disiplin Kerja yang diharapkan dari setiap guru profesional memiliki peranan yang sangat penting, karena menyangkut keseluruhan pola perilaku yang mempengaruhi karyawan di SMP Cita Persada Kota Depok dalam menjalankan tugas masing-masing dengan baik. Dari hasil perhitungan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian.

### Uji Hipotesis Kedua

Tabel 5.30  
Uji Korelasi Bivariate  
Lingkungan Kerja terhadap  
Profesionalitas Guru

		Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Profesionalitas Guru (Y)
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Profesionalitas Guru (Y)	Pearson Correlation	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis dan berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dan Profesionalitas Guru sebesar 0,895, yang menunjukkan bahwa sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar  $0,895^2 \times 100 = 0,801$  atau 80,1% menunjukkan bahwa varians Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru dapat dijelaskan sebesar 80,1%. Hal ini berarti bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru dapat menjelaskan 80,1% dari varians yang ada, sementara 19,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru signifikan pada taraf signifikan 0,5%.

Tabel 5.31  
Regresi Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.664	2.982		5.924	.000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.753	.080	.753	6.948	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas bahwa ditemukan *constant* sebesar 7,664 (sebagai nilai

Y) dan Lingkungan Kerja sebesar 0,753 (sebagai tingkat kemiringan garis X<sub>2</sub>),  $t_{hitung}$  sebesar = 6,948 > dari  $t_{tabel} > r_{(43)} = 1,680$  adalah signifikan pada  $\alpha > 0,05$ . Dengan demikian maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut  $Y = 7,664 + 0.753 X_2$ .

Tabel 5.32  
ANOVA antara Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2009.693	2	1004.847	41.190	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1024.618	42	24.396		
	Total	3034.311	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas ditemukan  $F_{hitung}$  sebesar 41,190. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $41,190 > F_{hitung(44)}$  pada  $\alpha = 0,05 = 3,010$  maka dapat disimpulkan secara generalisasi Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru adalah signifikan.

Uji Hipotesis Ketiga  
Tabel 5.33

Uji Korelasi Bivariate Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru

		Kesejahteraan Guru (X <sub>3</sub> )	Profesionalitas Guru (Y)
Kesejahteraan Guru (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.660
	N	45	45
Profesionalitas Guru (Y)	Pearson Correlation	.767	1
	Sig. (2-tailed)	.660	
	N	45	45

Berdasarkan hasil analisis dan tabel di atas, diperoleh nilai

koefisien korelasi antara Kesejahteraan Guru dan Profesionalitas Guru sebesar 0,767, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar  $0,767^2 \times 100 = 58,8\%$  menunjukkan bahwa varians Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru dapat dijelaskan sebesar 58,8%. Ini berarti Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru menjelaskan 58,8% dari varians yang ada, sementara 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru signifikan pada taraf signifikansi 0,5%.

Tabel 5.34  
Regresi Kesejahteraan  
Guru terhadap  
Profesionalitas Guru

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.343	4.656		4.739	.000
Kesejahteraan Guru (X <sub>3</sub> )	.467	.119	.467	3.061	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas bahwa ditemukan *constant* sebesar 5,343 (sebagai nilai Y) dan Kesejahteraan Guru sebesar 0,467 (sebagai tingkat kemiringan garis X<sub>3</sub>),  $t_{hitung}$  sebesar = 3,064 > dari  $t_{tabel} > r_{(43)} = 1,680$  adalah signifikan pada  $\alpha > 0,05$ . Dengan demikian maka

model persamaan regresinya adalah sebagai berikut  $Y = 5,343 + 0.467 X_3$ .

Tabel 5.35  
ANOVA antara Kesejahteraan Guru  
terhadap Profesionalitas Guru

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.799	1	13.799	7.196	.000 <sup>a</sup>
Residual	3020.513	43	70.244		
Total	3034.311	44			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru (X<sub>3</sub>)  
b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas ditemukan  $F_{hitung}$  sebesar 17,196. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,196 > F_{hitung(44)}$  pada  $\alpha = 0,05 = 3,010$  maka dapat disimpulkan secara generalisasi pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru adalah signifikan.

Tabel 5.36  
Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,640	0,071	4,973	1,680
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,753	0,080	6,940	1,680
Kesejahteraan Guru (X <sub>3</sub> )	0,467	0,070	3,061	1,680

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Profesionalitas Guru (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Profesionalitas Guru (Y) terhadap Profesionalitas Guru (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya

ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Kesejahteraan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Profesionalitas Guru ( $Y$ ) dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

### Uji Hipotesis Keempat

Tabel 5.37

#### Uji Signifikansi Regresi Berganda

n	Koefisien Korelasi ( $R_{y12}$ )	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
			0,05	0,01
44	0,819	27,917	3,010	3,780

Keterangan

\*\* Signifikan, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dinyatakan signifikan

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas ditemukan koefisien determinasi  $R^2_{y12}$  sebesar 0,819 atau 67,1% varians Profesionalitas Guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Guru. Analisis regresi linear berganda mengenai variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru menghasilkan persamaan regresi seperti berikut ini:  $Y = 8,344 + 0,640 X_1 + 0,753 X_2 + 0,467 X_3$ . Uji signifikansinya seperti tabel berikut ini.

Tabel 5.38

Regresi Berganda Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalitas Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.344	3.905		5.210	.000
Disiplin Kerja (X1)	.640	.071	.639	4.973	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.753	.080	.704	6.940	.000
Kesejahteraan Guru (X3)	.467	.070	.451	3.061	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Sumber: Output SPSS Ver.28,

2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok secara simultan, dengan koefisien korelasi jamak  $R_{y12}$  sebesar 0,819 atau 67,1%.

Untuk mengetahui hasil uji F-hitung (Anova) menggunakan program komputer Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 untuk Windows, yaitu uji ANOVA, dapat dilihat lebih jelas pada tabel 5.39 berikut ini.

Tabel 5.39

Hasil Uji F Secara Bersama-sama ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2037.059	3	679.020	27.917	.000 <sup>a</sup>
Residual	997.252	41	24.323		
Total	3034.311	44			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Dari hasil analisis menggunakan program komputer Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 untuk Windows, yaitu uji ANOVA atau F-hitung terhadap variabel Disiplin Kerja (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan Kesejahteraan Guru (X3) terhadap Profesionalitas Guru (Y), diperoleh nilai F-hitung sebesar 27,917. Nilai ini lebih besar dari Ftabel (43) sebesar 3,010, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh signifikan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial, terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Profesionalitas Guru dengan nilai korelasi sebesar 0,826, menunjukkan tingkat pengaruh yang sangat kuat, sebagaimana tercermin dari Koefisien Determinasi sebesar 68,2%. Uji hipotesis variabel Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas Guru menunjukkan thitung sebesar  $4,973 > t_{0,05} (43) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bukti adanya pengaruh signifikan.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Profesionalitas Guru dengan nilai korelasi sebesar 0,895, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, serta Koefisien Determinasi sebesar 80,1%. Uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru menunjukkan thitung =  $6,940 > t_{0,05} (43) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan pengaruh positif antara Kesejahteraan Guru dan Profesionalitas Guru dengan nilai

korelasi sebesar 0,767, menunjukkan pengaruh yang kuat, serta Koefisien Determinasi sebesar 58,8%. Uji hipotesis variabel Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru menunjukkan thitung =  $3,061 > t_{0,05} (43) = 1,680$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menggambarkan adanya pengaruh signifikan.

Secara simultan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Guru memiliki pengaruh positif terhadap Profesionalitas Guru. Dengan menggunakan komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows, diperoleh nilai Model Summary atau nilai R sebesar 0,819, menunjukkan tingkat kekuatan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%, menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil uji ANOVA atau F-hitung variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru menunjukkan nilai sebesar 27,917, lebih besar dari Ftabel (43) sebesar 3,010, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2015, *Peningkatan Profesionalitas Guru*, Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Adi, Fahrudin. 2016. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Badan Penerbit Rafika Aditama Bandung.
- Adi, Isbandi Rukminto. 2015, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial*,

- Pembangunan Sosiali dan Kajian Pembangunan*). Badan Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Agus Tulus, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, Badan Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Amirullah dan Haris Budiyono, 2017, *Pengantar Manajemen*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Arif Yusup Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta,
- Anis Fauzi, 2017, *Menyimak Fenomena Pendidikan di Banten*, Badan Penerbit Diadit Media, Jakarta.
- Andreas Harefa. 2018, *Membangkitkan Etos Profesionalitas*. Badan Penerbit Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2017, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Astriana, K., 2016 *Validitas Pengukuran Rentang Lengan, Tinggi Lutut, dan Panjang Ulna sebagai Prediktor Indeks Massa Tubuh Lanjut Usia*. Ilmu Gizi Indonesia
- Dolet Unaradjan, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Kencana, Jakarta,
- Fitri Wirjayanti, 2017, *Analisis Profesionalitas pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru*, skripsi, Riau: Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Floriana, 2018, *Huntington's Disease: Mechanisms of Pathogenesis and Therapeutic Strategies*.
- Hadari Nawawi, 2015, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hartatik, Idah Puji, 2019, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Badan Penerbit, Laksana. Jogjakarta.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Jamil Suprihatiningrum, 2015. *Strategi Pembelajaran*. Badan Penerbit Ar-Ruzz Media Yogyakarta:
- J. Supranto, 2015. *Metodologi Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Jamil Suprihatiningrum, 2016,, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media.L
- Kalbers dan Fogarty, 2015, *Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14.
- Kunandar, 2015, Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Kurniawan, Syamsul. 2017. *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Badan Penerbit Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Muhammad dalam Yunus Namsa, 2017, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Badan Penerbit Pustaka Mapan Jakarta.
- Muhammad Nazir, 2015, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Badan Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Muljarto Tjokrowinoto, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta
- Nuraini, Siti. 2018. *Perbedaan Kadar Hemoglobin Sebelum Menstruasi dan Pasca Menstruasi. [Karya Tulis Ilmiah]*. Jombang (ID): STIKes Insan Sendekia Medika.
- Pamudji, 2015, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Poerwadarminta W.J.S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Badan Penerbit Balai Pustaka Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Badan Penerbit PT. Rajagrafinsp, Depok.
- Rohiman. 2016. *Pengantar Kesejahteraan Sosial Berwawasan Iman dan Taqwa*. Badan Penerbit Amzah. Jakarta.
- Roslender, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, dalam Desi, 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit, Mandar Maju Bandung.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta,
- Singarimbun Masri, 2016, *Metode Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sonny Harsono, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Sudjana, Nana. 2015. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Badan Penerbit Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.



- Suparlan, 2015. *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori sampai dengan Praktek*. Badan Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tilaar, 2015, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung

*Journal of Novel Research in Education and Learning*. Vol 5 Issue 1 pp (1-7) January February 2018 available at: [www.noveltyjournals.com](http://www.noveltyjournals.com).

### Jurnal-Jurnal

- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Fathul dan Muhammad Anshar, "Peranan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta didik di SMA Negeri 3 Polewali Kabupaten Polewali Mandar", (Skripsi, Program Pascasarjana Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar, 2013).
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. 2016, *Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalitas Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada*, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Pendidikan Dasar, hlm. 3.
- Suhartadi, 2018, *Contribution of Teaching Factory, Basic Knowledge, and Self Efficacy to Vocational Competence and Its Impact to Work Readiness*. *International*