



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PROFESIONALISME GURU
(Studi Pada Guru MTsN 2 Sumenep)**

Rahmawati¹⁾, Woro Utari²⁾, Chamariyah³⁾

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email : ¹⁾4rohma@gmail.com, ²⁾woro.utari@yahoo.com, ³⁾chamariyahs@yahoo.com

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, data analysis uses SPSS. The research sample was 40 teachers. The objectives of this study are 1). To analyze and analyze the effect of work on teacher professionalism 2). To analyze and analyze the organization whether the organization has a partial and significant effect on teacher professionalism 4). To analyze and analyze the organization whether the organization has a simultaneous and significant effect on teacher professionalism 5). To analyze and analyze work stress, organizational culture, has a simultaneous influence on professionalism of MTsN 2 Sumenep teachers. The results showed that: 1). Simultaneously, work discipline, organizational culture, have a significant effect on professionalism for MTsN 2 Sumenep teachers. Evidenced by the results of the calculated F value of 4.627 with a known significance level of the value of 0.004 (less than 0.05). 2). Partially, competence, compensation and creativity have a significant effect on teacher professionalism for 'teachers at MTsN 2 Sumenep. 3). Based on the test results, it is known that organizational culture has an effect on the performance of employees of MTsN 2 Sumenep teachers; as evidenced by the t value is 4,829 with a significance level of 0.003 (less than 0.05).

Keywords : Work Discipline, Organizational Culture, and Teacher Professionalism

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Namun kenyataan di lapangan sudah semakin sulit mendapat guru yang memenuhi kualifikasi profesional. Oleh sebab itu perlu adanya upaya meningkatkan profesionalisme guru, salah satunya adalah dengan adanya sertifikasi guru. Yamin (2015:42) menyatakan bahwa sertifikasi guru adalah “proses pemberian sertifikat

pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesionalisme”. Sedangkan Kunandar (2013:79) menyatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah “proses untuk memberikan sertifikasi kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi”.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi

dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Ardansyah & Wasilawati, 2014).

Hal yang tidak kalah penting adalah adanya budaya organisasi sekolah yang mendukung. Seseorang bekerja dengan nyaman apabila kondisi lingkungan organisasi serta budaya yang ada selalu kondusif dan saling mendukung. Oleh karena itu penciptaan budaya organisasi yang baik sangat perlu dan seyogyanya selalu dijaga agar tetap mampu memberikan dukungan dan dorongan bagi para guru agar proses belajar mengajar tidak terganggu.

Budaya organisasi, faktor yang paling penting adalah Pengembangan sumberdaya manusia. Dalam menciptakan sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya dapat diterima jumlah maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan ini bisa disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 2015:127).

Budaya organisasi yang semakin berkembang semakin baik akan berdampak pada semua lini perubahan dari penyesuaian pengembangan sumber daya yaitu : finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi, dan sistem. Budaya organisasi yang mempunyai ciri khas tersendiri akan berdampak pada jalannya kegiatan organisasi lebih baik. Budaya sebagai pegangan bagi guru/pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasi agar tujuan organisasi tercapai. Disamping itu peran

kepemimpinan dalam organisasi sangatlah dominan dalam menjalankan organisasi. Pemimpin sebagai agen perubahan secara terus menerus melakukan inovasi-inovasi baru agar tidak ketinggalan oleh pesaingnya.

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing – masing pegawai tentunya berbeda – beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing – masing pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para pegawai yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Terdapat fenomena adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang berbeda (research gap) yang ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Sofya (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru, namun berbeda dengan pendapat Armani dan Margunani (2017) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada Guru MTsN 2 Sumenep yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Profesionalisme Guru (Studi Pada Guru MTsN 2 Sumenep)”.

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan fenomena yang ada di Guru MTsN 2 Sumenep maka dapat dibuat rumusan masalah yang diteliti antara lain :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep ?
3. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap profesionalisme pada MTsN 2 Sumenep.
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep ?

II. METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh apakah budaya organisasi, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisis diantara disiplin kerja, budaya organisasi, memiliki

pengaruh simultan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan keilmuan dan kontribusi intelektual bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang disiplin kerja dan profesionalisme guru.
 - b. Bagi keilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi agar dapat menghasilkan konsep baru yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya ditinjau dari aspek disiplin kerja, budaya organisasi dan profesionalisme guru.
 - c. Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literature kepustakaan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi MTsN 2 sumenep, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru dari segi disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi.
 - b. Bagi Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengetahuan dan pengembangan ilmu dalam bidang meningkatkan profesionalisme guru dari segi disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi.
 - c. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengembangan ilmu khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan profesionalisme guru; serta sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya.

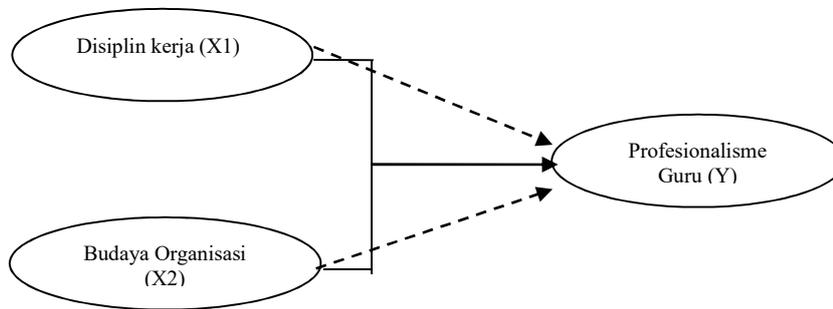
Kerangka Konseptual Penelitian

Revita (2015) Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Selanjutnya hasil kajian empiris yang dilakukan Armani dan Margunani (2017) mengemukakan adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara simultan Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sejalan dengan penelitian Rusneli, Sumadi, dan Karwan (2018)

mengemukakan adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri terhadap profesionalisme guru.

Mengacu pada kajian pustaka dan kajian empiris berkaitan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 1
Kerangka konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru pada Guru MTsN 2 Sumenep.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru pada Guru MTsN 2 Sumenep.
3. Disiplin kerja, budaya organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru pada Guru MTsN 2 Sumenep.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,631	,959		1,701	,000
Disiplin Kerja	0,704	,227	,267	1,340	,003
Budaya Organisasi	1,106	,229	,965	4,829	,004

Sumber : hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis data hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.631 + 0,704 X_1 + 1,106 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 1.631. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya profesionalisme guru pada guru MTSN 2 Sumenep (Y) adalah sebesar 1.631.

Angka 0,704. Angka ini mengandung arti bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan disiplin kerja, maka akan

meningkatkan profesionalisme guru. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh pengarahannya adalah sebesar 0.704 satuan untuk setiap perubahan satu satuan disiplin kerja yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (budaya organisasi dan kompetensi) adalah konstan.

Angka 1,106 Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, budaya organisasi (X2) juga meningkatkan profesionalisme guru (Y). Artinya apabila ada peningkatan kompensasi sebesar 1,106 satuan, maka akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 1,106 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (disiplin kerja dan pengalaman kerja) adalah konstan.

Tabel 2. Hasil analisis uji F

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.210	3	1.737	15.629	
Residual	4.001	36	.111		
Total	9.211	39			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4.627 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai p yaitu

sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap profesionalisme guru MTSN 2 Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Secara simultan/bersama-sama, disiplin kerja,

budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTSN 2 Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,701	,000
Disiplin Kerja	1,340	,003
Budaya Organisasi	4,829	,004

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Selanjutnya untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep” maka dilakukan pengujian dengan uji t. Berdasarkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel khususnya item pernyataan pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme guru: Nilai t hitung untuk disiplin kerja (X1) sebesar 1.340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep (Y). Berdasarkan hasil uji t hitung diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTSN 2 Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep”, maka dilakukan pengujian dengan uji t. Berdasarkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel khususnya item pernyataan

pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme guru: Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X2) sebesar 4,829 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan tabel hasil uji t hitung yang telah dipaparkan diketahui seluruh variabel bebas meliputi disiplin kerja, budaya organisasi secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa “Secara parsial, disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru MTSN 2 Sumenep”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa

disiplin kerja, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap pada guru MTsN 2 Sumenep. Langkah selanjutnya akan diuraikan secara lebih terperinci sesuai dengan uraian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Guru MTsN 2 Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru MTsN 2 Sumenep, artinya bahwa kompetensi yang diberikan oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme guru semakin meningkat lebih optimal khususnya pada lingkungan guru MTsN 2 Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Revita (2015) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari disiplin kerja terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian Revita (2015) juga menjelaskan terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja (X1) sebesar 1,340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru MTsN 2 Sumenep

Budaya organisasi adalah kumpulan antara nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, asumsi, pengertian-pengertian dan harapan-harapan anggota-anggotanya dari sebuah organisasi tertentu, kelompok, atau sub kelompok yang mempertahankan kebersamaan serta yang mereka gunakan sebagai pedoman

perilaku dan pemecahan masalah-masalah (Brown, 1998:55).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2017), yang menjelaskan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian Ismail (2017), juga menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk budaya organisasi (X2) sebesar 4.829 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pada guru MTsN 2 Sumenep.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan (secara sendiri-sendiri) Disiplin kerja terhadap peningkatan profesionalisme pada MTsN 2 Sumenep.
2. Adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan (secara sendiri-sendiri) budaya organisasi terhadap profesionalisme pada MTsN 2 Sumenep.
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap profesionalisme pada MTsN 2 Sumenep.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karena direspon sangat positif oleh profesionalisme pada MTsN 2 Sumenep. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variable *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Enterpreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162.
- 5] Armani, A. R., & Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- 6] Brown, A. (1998). *Organizational Culture*. London: Financial Tim Publishing.
- 7] Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 60–69.
- 8] Kunandar. (2013). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 9] Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *KATALOGIS*, 3(9).
- 10] Rusneli, Sumadi, & Karwan, D. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja dan Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 6(1).
- 11] Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- 12] Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Universitas Telkom*.
- 13] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication adn Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM 17, Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.
- 14] Yamin, M. (2015). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.