J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Se-Kota Palembang

Muhammad Husaini[1], Nur Ahyani[2], Mahasir[3]
[1,2,3]Prodi Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI
E-mail: mhusaini1974@gmail.com[1]

Article History:
Received: 06 November 2024
Revised: 14 Desember 2024
Accepted: 17 Desember 2024

Keywords: *Profesionalisme, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Guru, Sekolah Luar Biasa*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) se-Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 100 guru yang bekerja di berbagai Sekolah Luar Biasa di Kota Palembang, yang dipilih dengan teknik sampling purposive. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket yang mengukur profesionalisme, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru. Hasil analisis data menggunakan teknik regresi linier menunjukkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Profesionalisme yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan anak berkebutuhan khusus. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelola SLB dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja guru, guna menunjang kualitas pendidikan di sekolah tersebut.*

PENDAHULUAN

Pemerintah menyelenggarakan suatu system Pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menginginkan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan Nasional Republik Indonesia berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara berfungsi membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Didalam Lembaga pendidikan formal (sekolah), guru senantiasa menjadi sorotan strategis Ketika berbicara masalah pendidkan. Menjadi ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran di sekolah dengan peran dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola semua komponen di kelas melalui proses belajar mengajar. Oleh karena itu guru harus professional, sebagai guru yang professional, mempunyai tugas utama sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, serta mengevaluasikan siswa (Darmadi,2015). Dengan demikian diharapkan tercetak siswa yang berkualitas mempunyai kemampuan akademis, mempunyai skill (keahlian), kematangan

emosial, moral dan spiritual. Dan pada akhirnya tercipta siswa sebagai generasi masa depan yang siap menghadapi hidup dan tantangan zamannya. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat (Umami et al., 2021), yang mengemukakan bahwa pendidik sebagai agent of change maksudnya selain membuat siswa menjadi pintar, juga harus bias menanamkan moral dan nilai kepada siswa sehingga menjadi individu yang handal terhadap diri sendiri maupun orang lain dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Mujtahid (2010: 31) yang memandang guru professional dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan yang optimal mampumelakukan serangkaian keahlian yang dipersyaratkan, melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif dengan Tingkat keahlian yang tinggi. Sedangkan (Umami et al., 2021), melihat dari berbagai aspek dari segi pedagogic, professional, dan social menyatakan bahwa ciri guru yang professional memiliki profesionalisme yang tinggi dari berbagai aspek tersebut. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme seorang guru ditunjukkan daris ikap guru itu sendiri dalam melakukan pekerjaan yang menuntut keahlian khusus sesuai bidang atau profesinya.

Disamping profesionalisme, yang sangat dibutuhkan guru adalah disiplin kerja. Disiplin timbul dari kebutuhan untuk mengadakan keseimbangan apa yang ingin dilakukan oleh individu dan apa yang diinginkan oleh orang lain, sampai batas-batas tertentu. Guna meningkatkan kualitas Pendidikan nasional, guru harus menjadi seorang yang mempunyai disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya, dan menjadi tauladan bagi murid-muridnya. Bagaimana guru akan mencetak murid-murid yang disiplin, jika ia sendiri tidak berperilaku disiplin (Usman, 2017).

Lian (2017:88) menggunakan kata yang diambil dari bahasa asing "performance" sebagai istilah untuk memahami kinerja/prestasi sebenarnya Bernardin dalam Jusmin (2016) mendefinisikan performance sebagaiberikut: "Performance is record of achievement generated from the function of a particular job or activity for a certain period of work (Kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu kerja tertentu)". Supardi (2009:63) mengemukakan prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh ketiga ahli tersebut adalah catatan tentang hasil akhir (out come) yang diperoleh setelah melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, prestasi hanya meninjau hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam periode tertentu tetapi tidak meninjau pribadi pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut Lian (2017), meskipun kedua ahli di atas menekankan pada outcome dalam suatu fungsi atau aktifitas dengan waktu tertentu, namun secara umum suatu kinerja dimaksudkan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "Degree of accomplishment". Penilaian kinerja seorang guru dicantumkan dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) ketimbang hasil pekerjaan.

Dalam PKG, pemahaman kinerja lebih ditekankan pada pelaksanaan pekerjaan, dengan menerapkan 4 standar kompetensi guru pada kompetensi Pedagogik, Kepribadian, sosial dan profesional. Nilai-nilai ini berlaku untuk semua guru baik guru berstatus PNS maupun Non PNS. Para digma dalam penilainan prestasi kerja di sini lebih menekankan pada paradigm birokrasi klasik yaitu tentang cara, perilaku, karakteristik yang ideal dibandingkan dengan paradigma yang berorientasi pada hasil. Hal yang sama juga disampaikan oleh (Anggraini& Harapan, 2020) bahwa sebuah prestasi kerja adalah kesuksesan yang diraih dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan, sertawaktu dan harus dipertanggung jawabkan hasilnya. Sementara menurut pendapat Veithzal (2017:309) prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Hal ini juga disampaikan oleh Hasibuan (2008:64) dalam bukunya yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari

tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, hal ini didasarkan pada empat standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru

Berkaitan dengan prestasi guru, Handoko (2012:97) berpendapat "Prestasi kerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau criteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru". Wujud perilaku dalam hal ini adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan standar prestasi kerja guru. UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, adalah guru berkewajiba nmerencanakan, melaksanakan serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) (2014 6). Perangkat prestasi kerja guru merupakan seperangkat alat yang digunakan oleh penilai untuk melaksanakan tugas mengukur dan menilai prestasi kerja guru, kepala sekolah, dan guru yang diberitugas tambahan. Diharapkan hasil penilaian yang diperoleh memiliki nilai obyektif, akurat, tepat, valid, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap guru menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi secara positip dan signifikan oleh banyak variabel. Penelitian yang dilakukan (Hapizoh et al.,2020) terhadap 113 orang guru SMP Negeri 26 Palembang yang memberihasil terjadi hubungan positif antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin tinggi nilai supervise dari kepala sekolah maka kinerja guru semakin baik.

Menurut (Haryati, 2020) yang melakukan penelitian terhadap 30 orang guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima, hasilnya menyatakan bahwa ketiga variable yaitu Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja memiliki keterkaitan terhadap keberhasilan para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsionalnya. Sebesar 56,6 % merupakan variable dominan dalam mempengaruhi kinerja guru honorer dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini Penulis menggunakan metode Penelitian Asosiatif Kuantitatif. Menurut para ahli Penelitiana sosiatif bertujuan mencari pengaruh atau hubungan dari dua atau lebih variable dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2022). Selanjutnya menurut (Sugiyono, 8: 2022) menjelaskan juga bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan teknik random, menggunakan instrument penelitian, dan secara kuantitatif/statistic menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di 6 (enam) Sekolah Luar Biasa di Kota Palembang yaitu pada SLB.B Karya Ibu Palembang, SLB.A PRPCN Palembang, SLB.C YPAC Palembang, SLB.C.1 YPAC Palembang, SLB.B YPAC Palembang dan SLB.D YPAC Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

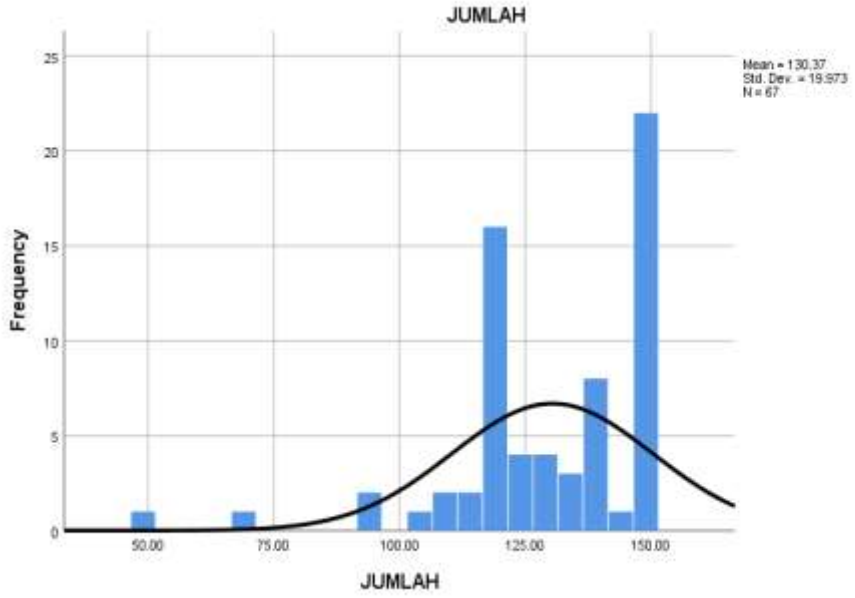
Peneliti akan menguraikan deskripsi dan statistic inferensial data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan terhadap 67 orang guru di 6 (Enam) SLB (SLB.A PRPCN Palembang, SLB.B Karya Ibu Palembang, SLB.B YPAC Palembang, SLB.C YPAC Palembang, SLB.C.1 YPAC Palembang dan SLB.D/D1 YPAC Palembang) yang ada di kota Palembang untuk mendapatkan gambaran tentang beberapa karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti baik variable terikat yaitu Prestasi Kerja Guru (Y), maupun variable bebas yaitu Profesionalisme (X1), dan DisiplinKerja (X2). Pada bagian akhir akan dilakukan pengujianHipotesis yang diikuti

dengan pembahasan hasil penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dari jawaban 67 orang guru (responden) yang telah mengisi data angket/kuesioner yang telah disebarke 6 sekolah yang menjadi sampel data pada penelitianini. Peneliti mengelompokkan responden berdasarkan beberapa criteria yaitu tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan jeniskelamin. Pengelompokan ini dimaksudkan hanya untuk mengetahui lebih jauh identitas setiap responden.

Tabel 1. Output Analisis Frequencies ProfesionalismeGuru (X1)

		JUMLAH
N	Valid	67
	Missing	0
Mean		113,93
Std. Error of Mean		1,63
Median		109,00
Mode		108,00
Std. Deviation		13,38
Variance		179,10
Skewness		0,04
Std. Error of Skewness		0,29
Kurtosis		-0,61
Std. Error of Kurtosis		0,58
Range		48,00
Minimum		87,00
Maximum		135,00
Sum		7633,00
Percentiles	10	96,60
	25	106,00
	50	109,00
	75	124,00
	90	135,00

Data variabel profesionalisme (X,) diperoleh dari hasil penyebaran instrument kepada 67 orang respoden dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 27 item. Pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean**)** sebesar 113.93, nilai tengah (median) sebesar 109.00, nilai standar deviasi sebesar 13.38, nilai kecenderungan muncul (modus) sebesar 108, nilai minimum sebesar 87, dan nilai maksimum sebesar 135



Histogram PrestasiKerja (Y)

Dari Gambar histogram tersebut, terlihat bahwa histogram memiliki kemiripan dengan bentuk kurva normal (seperti gambar lonceng). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data variable prestasikerja (Y) dikategorikan normal (Kesumawati dan Ichwan, 2018).

Statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Profesionalisme Guru dan Disiplin Kerja sebagai variable independen. Prestasi Kerja sebagai variable dependen. Pengelolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25 for windows*

Berdasarkan variable penelitian yaitu Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja. Nilai minimum merupakan nilai terendah untuk setiap variabel, nilai maksimum merupakan nilai tertinggi untuk setiap variable dalam penelitian, nilai *mean* merupakan nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi untuk setiap variable dalam penelitian.

Beberapapenjelasanmengenai uji statistikdeskriptifdiuraikansebagaiberikut:

1. Profesionalisme Guru

Dari hasil pengujian statistic deskriptif, Profesionalisme Guru memiliki nilai minimum sebesar 87, nilai maksimum sebesar 135, nilai standar deviasi sebesar 13,382 dan nilai rata-rata sebesar 113,925. *Standard Deviation* (SD) merupakan cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari*mean*. *Standard Deviation* (SD) dapat menggambarkan seberapa jauh bervariasinya data. Jika nilai *Standard Deviation* (SD) jauh lebih besar dibandingkan nilai *mean*, maka nilai *mean* merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Sedangkan jika nilai *Standard Deviation* (SD) sangat kecil dibandingkan nilai *mean*, maka nilai *mean* dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Dalam Variabel Profesionalisme Guru nilai standar deviasi 13,382 lebih kecil dari nilai rata-rata 113,925 maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data.

2. Disiplin Kerja

Dari hasil analisis diketahui nilai minimum Disiplin Kerja sebesar 92, nilai maksimum sebesar 150, Sedangkan nilai mean sebesar 132,612 dan standar deviasi sebesar 14,190. Dalam

variable Disiplin Kerja nilai standar deviasi 14,190 lebih kecil dari nilai rata-rata 132,612 maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data.

3. PrestasiKerja

Untuk variable Prestasi Kerja nilai minimum sebesar 49, nilai maksimum 150 dan nilai rata-rata dari Prestasi Kerja sebesar 130,373 serta nilai standar deviasi sebesar 19,973. Dalam variable Prestasi Kerja nilai standar deviasi 19,973 lebih kecil dari nilai rata-rata 130,373 maka dapat disimpulkan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja di Sekolah Luar Biasa se Kota Palembang.

Berdasar uji parsial (uji t), nilai t hitung variable profesionalisme guru diperoleh sebesar -0,343 dengan nila isi g 0,732 sehingga t hitung>t table (1,670 > -0,343) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau 0,732 > 0,05 Nilai tersebut menunjukan bahwa variable profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di sekolah Luar Biasa se Kota Palembang. Hasil analisis tersebut tidak mendukung H_1 (Hipotesis 1) diajukan yang menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di sekolah luar biasa se Kota Palembang.

Pendidikan merupakan sumber bahasan yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan factor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menerapkan system penilaian kinerja Guru yang sahih, andal, transparan, dan berkesinambungan; meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan. Pasal 1 Ayat 2 berbunyi :Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempatpenugasan.

Seorang guru yang telah memiliki kualifikasi Pendidikan / ijazah yang sesuai dengan mata pelajaran serta memiliki sertifikat pendidik harusnya dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Akan tetapi Menurut Siagian (2013:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidakakan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru yang baik sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud adalahkompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja di Sekolah Luar Biasa se Kota Palembang

Berdasar uji parsial (uji t), nilai t hitung variable disiplin kerjad iperoleh sebesar 5,198 dengan t hitung sebesar 1,670, sehingga t hitung>t tabel(1,670 > 5,198) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilita satau 0,000 > 0,05.Nilai tersebut menunjukan bahwa variable disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja di sekolah Luar Biasa se Kota Palembang

Hasil analisis juga sesuai dengan penelitian Chaterin dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja,hal ini disebabkan karena disiplin mampu member arah atau mengendalikan kepentingan demi mencapai tujuan yang mengarah padatindakan yang lebih baik, sehingga dapat dikatakan guna meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.Begitu pula juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2011) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi(2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru secara parsial menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru,karena disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurutukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Setiap instansi atau lembaga mengharapkan sikap disiplin dimiliki oleh setiap anggotanya.Menurut Hasibuan (2016) indicator - indikator yang dapat member pengaruh pada disiplin kerja pegawai meliputi tujuan yang jelas, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan, dan adanya reward serta punishment.Oleh karenanya disiplin kerja yang dilakukan guru-gru di sekolah luar biasa se Kota Palembang, umumnya dapat dilihat dari seperti guru dating tepat waktu ketempat kerja,pakaian rapih, sopan,memperhatikan etika cara berpakaian semestinya seorang pegawai, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan. Sedangkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas lainnya disekolah yang meliputi: menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku disekolah dan menaati perintah kedinasan dari yang berwenang,dipandang cenderung disiplin.

Disiplin dalam melaksanakan tugas lainnya disekolah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensisosial. Sedangkan disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kiner jaguru khususnya kompetensi pedagogic dan kompetensi professional dan disiplin dalam berpakaian dan penampilan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi kepribadian. Disiplin kerja bias ditanamkan, dilatih dan dibiasakan melalui keteladanan pemimpin, keadilan,pengawasan,dan adanya Reward dan Punishment.Oleh karena itu, perlunya guru memperhatikan dan mengelola disiplin kerjanya sehingga akan nampak pada hasil kinerjanya dan prestasi kerjanya.

3. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa se Kota Palembang

Hasil uji simultan variable profesionalisme guru dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.000 <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja di sekolah luar biasa se Kota Palembang. Nilai r yang dihasilkan dari variable Profesionalisme Guru (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) adalah r^2 = 0.452%. Hal ini menunjukkan bahwa variable Profesionalisme Guru dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap prestasi kerja guru sebesar 45,2%, sedangkan sisanya54,8 % dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

Sikap Profesional merupakan cara pandang guru terhadap tugas-tugas keguruannya yang dipengaruhi oleh factor bakat, minat, pengalaman, pengetahuan, keahlian intensitas perasaan dan situasi lingkungan yang mencakup komponen kognitif, afektif, dan konatif untuk kepentingan menghidupi kehidupan dan kesejahteraan masyarakat yang ditunjukan melalui indikator manfaat, pelaksanaan tugas, menyenangi pekerjaan,

Kepuasan kerja,serta keinginan mencapai sukses. Disiplin kerja guru diduga menjadi faktor

yang menentukan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Dalam hal kinerja tentu disiplin menjadi syarat mutlak harus dilakukan, dalam meningkatkan mutu di suatu organisasi pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data,maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di sekolah luar biasa se Kota Palembang. Berdasar uji parsial (uji t), nilai t hitung variable profesionalisme guru diperoleh sebesar -0,343 dengan nilaisig 0,732 sehingga t hitung > t table (1,670 > -0,343) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau 0,732 > 0,05 Nilai tersebut menunjukan bahwa variable profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di sekolah Luar Biasa se Kota Palembang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di sekolah luar biasa se Kota Palembang. Berdasar uji parsial (uji t), nilai t hitung variable disiplin kerja diperoleh sebesar 5,198 dengan t hitung sebesar 1,670, sehingga t hitung > t table (1,670 > 5,198) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau 0,000 > 0,05.Nilai tersebut menunjukan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja di sekolah Luar Biasa se Kota Palembang.
3. Hasil uji simultan variable profesionalisme guru dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja di sekolah luar biasa se Kota Palembang. Nilai r^2 yang dihasilkan dari variable Profesionalisme Guru (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) adalah r^2= 0.452%.Hal ini menunjukkan bahwa variable Profesionalisme Guru dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap prestasi kerja guru sebesar45,2%, sedangkan sisanya 54,8 % dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Achsana, N. (2012). Pengaruh Profesionalisme dan KedisiplinanTerhadap. Kualitas Guru di SMP Negeri 2 Babat Supat Kabupaten Musi Banyu Asin.

Amin, M.T. (2016). Pengaruh Profesionalitas dan Kedisiplinan Guru Terhadap Prestasi Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pademawu Kabupaten Pamekasan dalam Jumal Penelitan Pendidikan IPS (JPPI) Volume 10 No 1 (2016) 119-131. Universitas Kanjuruhan Malang.

Anggraini, E., & Harapan, E. (2020). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Prestasi Kerja Guru *The Influence of Certification Allowances and Commitment to Work to Teachers' Performance. JurnalManajemen Pendidikan* 2 (1), 60-80.

Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Arjunaita, A., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2). https://doi.org/10.31004/jptam.v4/2.631.

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 Info Artikel. *In Economic Education Analysis Journal EEAJ* (Vol. 6, Issue 1).

Azwatono, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Profesional dan KedisiplinanTerhadap *Kinerja Guru Dimediasi Motivasi (Studi Pada Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Taman KabupatenPemalang) Epi Azwatono Program Pascasarjana Universitas Stiku bank*

Barlian, & Dewi Koryati. 2012), *Penelitian Tindakan Kelas* (PTK) *untuk Inovasi Pembelajaran*

Guru. Palembang: Tolu Minakhai Press Jak Minanga.

Budiasih, M.M & Nurrusa'addah. (2014).Profesionalisme dan Kedisiplinan Guru Pasca Sertrikasi Ducational 1 Sidoharto Wonogir, Indonesian, *Joumal of Curriculum and Educational Technology Studies IJCETS 3 (1) (2014): 7-16.* Universitas Negeri Semarang.

Darmadi, H. (2015). Menjadi Guru Profesional*Jumal Edukasi, Vol. 13 (2), 161-174*

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Dewi, R., &Khotimah, S. H. 2020). *Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru*. *Elementary Islamic Teacher Joural*, 8(2), 279-294.

Guskey, Thomas R (1996). *Does It Make a Difference? Evaluating Professional Development.* Educational, School, and Counseling Psychology Faculty Publications. 7. Dari laman https://knowledge.uky.edu/edp facpub/7 diakses tanggal 20 Maret 2021.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen.* Yogyakarta: BPFE.

Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. JMKSP *(Jumal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 168. https://doi.org/10.31851/jmksp.v5/2.3764.

Haryati, T. (2020). PengaruhProfesionalisme Guru, Motivasi dan KedisiplinanKerjaTerhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah di SMA Se-Kabupaten Bima. *Journal of History Education Research*, 16(1), 1689-1699 69-78.www.journal.uta45jakarta.ac.id

Hasanah, S. N. (2018). *Kinerja Guru Pasca Sertikasi Ditiniau Dari Asfek Kedisiplinan dan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 2 Rembang. Jurnal Publikas iIlmiah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasibuan, M. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakara: Bumi Aksara.

Kadir. 2015), *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPS/Li Sreldelam Penelitian,* Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Kasmawati, Y. (2020. Peningkatan Prestasi Siswa Melalui Pengembangan Profesional Guru: suatu Tinjauan Literatur. *Jumal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, Vol. 10 (1), Desember 2020 hal. 13 - 30.* Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia. https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648.

Kesumawati dan Ichwan. (2018). *Statistik Parametrik*. Palembang: Noer Fikri offset.

Kristiawan, M. (2016). Telaah Revolusi Mental dan Pendidikan Karakter Dalam Pembentukkan Sumber Daya Manusia Indonesia yang Pandai dan Berakhlak Mulia. *Jurna lTa'dib*, 18(1), 13-25. https://doi.org/10.31958/jt.v1811.274.

Latan. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan AplikasiMenggunakan IBM SPSS* 20,0. Bandung: Alfabeta.

Lian, B. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai. Universitas PGRI Palembang: Noer Fikri. Diambildarilamanhttps://www.researchgate.net/publication/347007120. Diaksestanggal 15 April 2024.

Mangkunegara, A. (2009). *Motivasi dan Kepribadian.* Jakarta: Pustaka BinamanPresido.

Marcelo Statos 2u0 al Seternal Development of Teachers: Past and Future. *Sisifo Educatiliam 5 dei a Joumel: No of Ten/Apr 09.* University of Seville (Spain) diambildarilamanMarcelo/publication/233966627 Professional Development of Teachers past and future/links0015-3520ca4e8b0554000000/Professonal-Development-of-Teachers-past-and future.pdf, diaksestanggal 25 April 2024.

Maulidah. (2017), RibathDarotesionalisme Guru TerhadapPrestasiBelajarSiswa di MI Ribath Darut Tauhid Nambangan Perak Surabaya. *JurnalTadarus: Pendidikan Islam/Vol. 6, No. 2.*

Universitas Muhamadyah Surabaya.
Muhson, Ali. (2012). Materi PelatihanStatistikdengan SPSS. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
Mujtahid. (2010). Mengenal Jenis dan Gaya Belajar. (Online), (http://mujtahid-komunitaspendidikan.blogspot.com (diakses 28 April 2024).
Mulyasa, E. (2009). *PraktikPenelitian Tindakan Kelas*. Bandung: RemajaRosdakarya.
Nurfarhana, A., Abdillah, A., &Prasetyono, H. (2017). Faktor yang Berengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN 1 Depok dan SMKS Yapan Indonesia. *Research and Development Journal of Education, 4(1).* https://doi.org/10.30998/rdje.v4/1.2065.
Nurhasanah, S. (2018). Kinerja Guru Pasca Sertifikasi Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan dan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 2 Rembang. *Publikasi IImiah.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Guru yang Diberi Tugas Tambahan Tahun 2014.Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Nomor 10 tahun 2011 tentang Kebijakan Penanganan Anak Berkebutuhan Khusus,
Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru.
Perawati, Lian, B., & Tobari. (2018). The Influence of Compensation, Work Motivation and Discipline on Teachers Work Productivity. *In European Journal of Education Studies (Vol. 5, Issue 7).*https://doi.org/10.5281/zenodo.2371953.
Retha & Armani. (2017) Pengaruh 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.*
Riduwan& Sunarto. (2010). *Pengantar Statistik untuk Penelian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Joumal of Education Research, 1(3), 200-205.* https:/oi.org/10.37985/jer.v13.22.
Saputra, A. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Se Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin.*https://www.researchgate.net/publication/336459003.
Shabir, M. (2015). Kedudukan Guru SebagaiPendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *Jurnal Auladuna: Jurnal Pendidikan Dasar Islam, Vol. 2 No. 2.* Desember 2015. Dari laman: http://journal.uin-alauddin.ac.id
Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi* Yogyakarta: GrahaIlmu.
Soetjipto, S & Kosasih, R. (2009). *Profesi Keguruan.* Jakarta: Rineka Cipta.
Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 5(2), 177-181.*https://doi.org/10.30998/sap.v512.7698.
Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta..
Supardi. (2009), *Kinerja Guru.* Jakarta: Raja GrafindoPersada.
Suryosubroto, B (2009). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah.* Jakarta: Rineka Cipta.
Sutoyo, S, Arafat, Y,.&Fitriani, Y. (2020). *Principal Leadership in Improving Teacher's Work Ethic in Primary School, 85-91.*

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, DisplinKerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. Jumal EMBA: *Jural Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2),* 1402 - 1411. https://doi.org/10.35794/emba.v512.16171.

Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan),* 6(1). https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang *Guru dan Dosen*.

Uno, B. Hamzah. (2007). *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Moh. Uzer. (2017). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosda karya.

Veithzal, Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke Delapan.* Jakarta: Raja GrafindoPersada.