

---

# **Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Yapalis Krian**

**Darmadi<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Amrun Rosyid<sup>3</sup>, Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.101

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Yapalis Krian berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian. Di antara ketiga variabel tersebut, profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja, profesionalisme terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Kata kunci : profesionalisme, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, peran guru sebagai agen perubahan sangatlah penting. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk membimbing, menginspirasi, dan memotivasi siswa agar dapat mencapai potensi terbaik mereka. Hal ini menuntut guru untuk memiliki kompetensi yang memadai, menerima dukungan dari manajemen, serta bekerja dalam lingkungan budaya organisasi yang kondusif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru seringkali menjadi tantangan, terutama dalam menghadapi berbagai perubahan dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak lulusan yang siap kerja dan mampu bersaing di dunia industri. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah sekolah. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis, sehingga berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

SMK Yapalis Krian merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki visi untuk mencetak generasi muda yang unggul dan kompeten. Namun, seperti halnya organisasi lain, SMK Yapalis Krian juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi sangat relevan untuk dilakukan guna memberikan solusi yang tepat bagi peningkatan kinerja karyawan di SMK Yapalis Krian.

Fenomena peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak lulusan yang siap kerja dan mampu bersaing di dunia industri. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah sekolah. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis, sehingga berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Fenomena pentingnya kinerja karyawan juga menjadi perhatian utama. Kinerja karyawan yang optimal sangat berpengaruh pada keberhasilan SMK Yapalis Krian dalam mewujudkan visi dan misinya. Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak hanya mendukung kelancaran operasional sekolah, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian prestasi siswa, pengelolaan administrasi yang efektif, dan penguatan reputasi sekolah. Kinerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi rekan kerja, dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat mengakibatkan berbagai permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa, turunnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah, serta menurunnya tingkat kepuasan siswa dan orang tua. Hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan terganggunya pencapaian target institusi secara keseluruhan, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen sekolah, tetapi juga membutuhkan komitmen dari seluruh pihak untuk menciptakan strategi yang terintegrasi dan berkesinambungan. SMK Yapalis Krian perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik agar dapat terus memotivasi peningkatan kualitas kerja.

Beberapa penelitian empiris terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain oleh profesionalisme karyawan (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016), dan disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018).

Profesionalisme karyawan mencerminkan kemampuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang profesional tidak hanya memiliki keterampilan yang memadai, tetapi juga mampu menunjukkan integritas dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, belum optimalnya implementasi profesionalisme di kalangan karyawan dapat menjadi penghambat dalam pencapaian target organisasi.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat, seperti nilai-nilai kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kondusif dapat melemahkan semangat kerja karyawan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan. Namun, jika tingkat disiplin kerja rendah, maka target organisasi sulit untuk dicapai.

Meskipun penelitian diatas telah membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, akan tetapi masih terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa masih terdapat gap penelitian, yaitu Muliaty (2021) membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irawan, et al (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

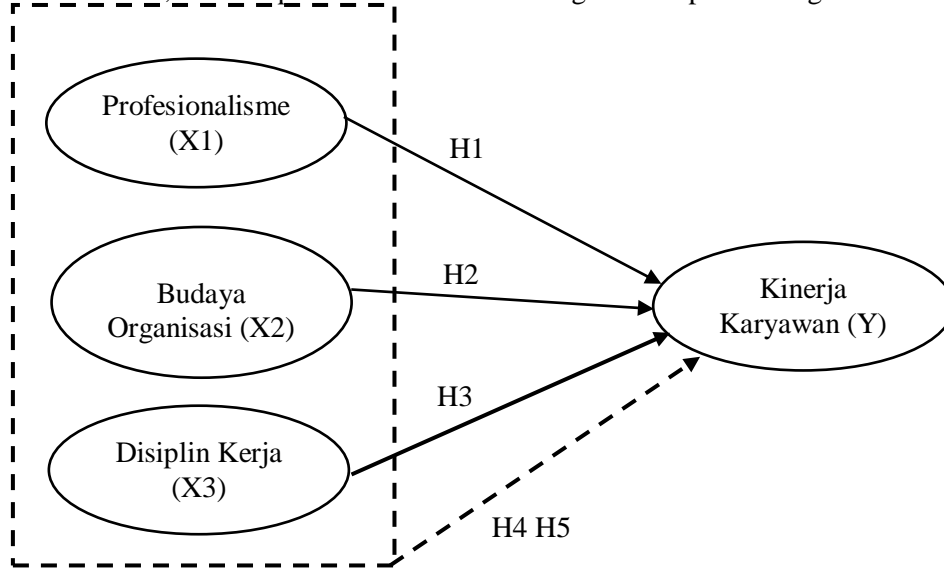
Mengingat adanya perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya atau ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait dengan variabel seperti profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian lanjutan diperlukan untuk menjelajahi lebih dalam mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Yapalis Krian,” yang diharapkan dapat memberikan wawasan baru serta rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kinerja karyawan di institusi pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian.

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

### 1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurban (2018). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 4) Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurban (2018). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Amin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kairatu kabupaten seram bagian barat.” Hasil penelitian ini membuktikan profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE

Metode penelitian dalam tesis ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model matematis, teori, atau hipotesis yang relevan. Pendekatan ini fokus pada hubungan antar variabel yang dapat diukur secara kuantitatif, dengan data numerik sebagai dasar analisis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan SMK Yapalis Krian sebanyak 35 orang, dimana seluruh populasi dipilih sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022) untuk populasi kurang dari 100 orang.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja, masing-masing dioperasionalkan berdasarkan indikator tertentu seperti pengabdian, kebiasaan, dan kepatuhan pada aturan. Variabel terikat adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas

kerja, kuantitas kerja, dan kreatifitas. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Sebelum pengujian utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur, dengan validitas diuji menggunakan korelasi product moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Analisis regresi juga diuji dengan asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji-F untuk menguji pengaruh simultan ketiga variabel bebas. Selain itu, uji dominan dilakukan dengan melihat koefisien beta standar dari analisis regresi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Objek penelitian dalam tesis ini adalah para guru yang mengajar di SMK Yapalis Krian, sebuah sekolah menengah kejuruan yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. SMK Yapalis Krian memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang siap kerja dan berdaya saing tinggi di dunia industri. Sebagai lembaga pendidikan kejuruan, sekolah ini menekankan pada penguasaan keterampilan teknis dan profesional yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks tersebut, guru memiliki tanggung jawab besar tidak hanya dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa agar mampu bersaing secara global. Oleh karena itu, motivasi kerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah ini.

Guru-guru di SMK Yapalis Krian berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Berdasarkan data penelitian, jumlah guru yang menjadi responden adalah sebanyak 43 orang. Mereka terdiri dari berbagai kelompok usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja yang berbeda-beda. Keberagaman ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual tenaga pendidik di sekolah tersebut. Dalam kesehariannya, para guru menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan kurikulum yang dinamis, keterbatasan fasilitas, hingga tekanan administratif. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja mereka, seperti kompetensi individu, dukungan dari manajemen puncak, dan budaya organisasi yang berlaku di lingkungan sekolah.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara kompetensi, dukungan manajemen puncak, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Yapalis Krian. Kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Dukungan manajemen puncak mencerminkan sejauh mana pimpinan sekolah memberikan perhatian, fasilitas, dan kebijakan yang mendukung kinerja guru. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku di lingkungan sekolah. Dengan memahami ketiga faktor ini secara mendalam, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan dan reputasi SMK Yapalis Krian sebagai institusi pendidikan kejuruan yang unggul.

## 4.1 Hasil

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 20 orang atau 57,1%, sedangkan laki-laki berjumlah 15 orang atau 42,9%. Komposisi ini mencerminkan dominasi partisipasi perempuan dalam penelitian, yang dapat memberikan perspektif gender yang lebih kuat terhadap variabel yang diteliti. Proporsi ini juga penting untuk dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan persepsi dan pengalaman responden terhadap topik penelitian.

Dari segi usia, responden paling banyak berada dalam rentang usia 36–45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Kelompok usia ini umumnya berada pada tahap kematangan profesional, sehingga diharapkan memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap konteks kerja dan pendidikan. Sementara itu, kelompok usia lainnya seperti 18–25 tahun dan 26–35 tahun masing-masing menyumbang 28,6% dan 22,9%, sedangkan hanya 5,6% responden yang berusia di atas 45 tahun.

Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 28 orang atau 80%, sedangkan sisanya sebanyak 7 orang (20%) berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari jenjang pendidikan menengah, yang mungkin mencerminkan populasi target penelitian. Selain itu, masa kerja responden didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama 4–6 tahun (66,7%), menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan metode korelasi Pearson antara skor masing-masing item dengan skor total, menggunakan program SPSS versi 23.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pada variabel profesionalisme (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05, yang berarti seluruh item tersebut valid. Misalnya, pada variabel profesionalisme, nilai korelasi berkisar antara 0,636 hingga 0,692, dan semuanya signifikan pada level 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari item-item dalam setiap variabel. Pengujian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,6 dianggap menunjukkan reliabilitas yang memadai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas tersebut. Variabel profesionalisme memiliki nilai 0,724, budaya organisasi 0,713, disiplin kerja 0,880, dan kinerja karyawan 0,735. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Terutama pada variabel disiplin kerja yang menunjukkan nilai tertinggi, hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam variabel tersebut sangat konsisten satu sama lain.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Validitas yang tinggi memastikan bahwa setiap item benar-benar relevan dengan konstruk yang diukur, sementara reliabilitas yang kuat menjamin bahwa data yang dikumpulkan akan stabil dan konsisten jika pengukuran diulang. Dengan demikian, peneliti dapat melanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner memiliki kualitas yang baik. Hal ini menjadi fondasi penting dalam menjamin akurasi dan kredibilitas hasil penelitian secara keseluruhan.

### 3. Analisis

Analisis regresi dilakukan guna menjawab pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dipergunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1		
(Constant)	1,768	1,857
Profesionalisme	0,546	.224
Budaya Organisasi	0,302	.102
Disiplin Kerja	0,424	.124

Sumber: Perhitungan Olah Data SPSS

Melihat hasil uji regresi linier berganda tersebut maka didapat koefisien regresi dan bisa dirumuskan suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,766 + 0,546 X_1 + 0,302 X_2 + 0,424 X_3$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = profesionalisme

X<sub>2</sub> = budaya organisasi

X<sub>3</sub> = disiplin kerja

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,766.
- Jika profesionalisme (X<sub>1</sub>) naik sebesar satu satuan, sementara budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,546.
- Jika budaya organisasi (X<sub>2</sub>) naik satu satuan, sementara profesionalisme (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,302.
- Jika disiplin kerja (X<sub>3</sub>) naik satu satuan, sedangkan profesionalisme (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,424.

Merujuk pada hasil uji hipotesis dalam penleitian ini maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

#### 1. Uji t

Sementara itu, dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji t (parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Profesionalisme	2.481	.000
Budaya Organisasi	2.658	.000
Disiplin Kerja	2.547	.000

Sumber: Perhitungan Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa :

- Nilai signifikansi pada variabel profesionalisme diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari profesionalisme (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi 0,000. Artinya nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan terhadap hipotesis Ha, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y).

- c) Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja kakryawan (Y).

**2. Uji F**

Hasil dari uji F (simultan) dari variabel profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerjja, terhadap kinerja karyawan, diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	191.535	3	63.879	83.780	.000 <sup>b</sup>
Residual	14.113	32	.524		
Total	205.648	35			

Sumber: Perhitungan Olah Data SPSS

Hasil nilai F sebesar 83.780 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, berarti hipotesis Ho ditolak dan hipotesis Ha diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan(Y).

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil *standardized coefficient beta* terbesar dari masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Profesionalisme	0,813
Budaya Organisasi	0,724
Disiplin Kerja	0,513

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari tabel 4 tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Profesionalisme memiliki *standardized coefficient beta* sebesar 0,813 (81,3%), ini berarti bahwa profesionalisme memberikan kontribusi sebesar 81,3%, atas variasi naik turunnya kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo.
- Budaya organisasi memiliki *standardized coefficient beta* sebesar 0,724 (72,4%), ini berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 72,4% atas variasi naik turunnya kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo.
- Disiplin kerja memiliki *standardized coefficient beta* sebesar 0,513 (51,3%), ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 51,3% atas variasi naik turunnya kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo.

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo adalah variabel profesionalisme (X<sub>1</sub>) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu 81,3%, yang lebih besar daripada variabel lainnya, budaya organisasi 72,4%, dan disiplin kerja 51,3%.

Hasil uji koefisien drtrminasi atau R Square dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.Hasil Uji R Square

Model	R	R Square
1	0,869	0,825

Sumber: Perhitungan Olah Data SPSS

Mengacu pada pada tabel 5 diketahui bahwa nilai dari R<sup>2</sup> ialah sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,5%, dan sisanya yaitu sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## **4.2 Pembahasan**

### **1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji statistik dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo, maka semakin tinggi profesionalisme akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tetapi jika profesionalisme karyawan menurun, maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Sidoarjo menegaskan bahwa tingkat profesionalisme yang dimiliki karyawan di sekolah ini berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja mereka. Profesionalisme dalam konteks ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi dalam menjalankan tugas, etika kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen terhadap visi dan misi organisasi.

Ketika karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki etos kerja yang kuat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, jika tingkat profesionalisme rendah, maka kinerja karyawan dapat menurun, yang berakibat pada kurang optimalnya proses kerja dan pelayanan di SMK Yapalis Sidoarjo. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan pentingnya upaya peningkatan profesionalisme karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme di lingkungan sekolah.

Hasil studi ini didukung oleh hasil penelitian Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020), dimana hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji statistik dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian, maka semakin budaya organisasi di sekolah tersebut akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tetapi jika budaya organisasi menurun atau semakin buruk, maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian menegaskan bahwa lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai, norma, dan kebiasaan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Di SMK Yapalis Krian, budaya organisasi yang kuat dapat tercermin dalam komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang baik, serta adanya komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan. Jika budaya organisasi mendukung inovasi, kedisiplinan, dan penghargaan terhadap kinerja, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dengan nilai-nilai profesionalisme dapat menghambat kinerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan sekolah dan seluruh elemen organisasi perlu terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif melalui kebijakan yang mendukung kerja tim, komunikasi efektif, serta apresiasi terhadap kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Hasil studi ini didukung oleh hasil penelitian Wiyanto dan Idrus (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), dan Mohd Isa, et al. (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji statistik dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian, maka semakin baik disiplin

kerja seorang karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Tetapi jika disiplin kerja seorang karyawan menurun, maka kinerja karyawan tersebut menjadi rendah.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka.

Di lingkungan SMK Yapalis Krian, disiplin yang tinggi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih tertib dan profesional. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta mampu menjaga kualitas kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya tingkat kesalahan, serta berkurangnya efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pihak sekolah perlu terus menanamkan nilai-nilai disiplin melalui regulasi yang jelas, pemberian contoh dari pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan demikian, disiplin kerja dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan yang lebih optimal.

Hasil studi ini didukung oleh hasil penelitian Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurban (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji statistik dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yappalis Krian. Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, budaya organisasi yang baik, dan disiplin kerja yang baik, akan menjadi dorongan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Karyawan akan bertugas dan bekerja secara baik, dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya apabila profesionalisme rendah, budaya organisasi perusahaan buruk dan disiplin kerja yang rendah maka akan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian menegaskan bahwa ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di lingkungan sekolah.

Profesionalisme mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, dan etika kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang profesional cenderung memiliki keterampilan yang baik, berkomitmen pada pekerjaannya, serta mampu bekerja secara efektif.

Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, inovasi, dan komunikasi yang baik. Dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan sekolah.

Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam memastikan bahwa karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, serta mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja, sehingga produktivitas meningkat.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, SMK Yapalis Krian perlu terus memperkuat profesionalisme, menumbuhkan budaya organisasi yang positif, serta menerapkan sistem kedisiplinan yang adil dan konsisten. Dengan sinergi ketiga faktor ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus berkembang, mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara lebih efektif.

#### **5. Pengaruh Variabel Dominan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis terbukti bahwa bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

profesionalisme menjadi faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian menegaskan bahwa tingkat profesionalisme karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas dan efektivitas kerja mereka. Profesionalisme mencakup keterampilan, etika kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi.

Di SMK Yapalis Krian, karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung bekerja dengan lebih kompeten, menunjukkan dedikasi dalam pekerjaannya, serta mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan sekolah. Mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, jika profesionalisme rendah, kinerja karyawan dapat menurun, yang berpotensi menghambat produktivitas dan efektivitas kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pihak sekolah perlu terus mendorong pengembangan profesionalisme karyawan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta penerapan budaya kerja yang mendukung standar profesional yang tinggi. Dengan profesionalisme yang kuat, kinerja karyawan dapat semakin optimal, sehingga berkontribusi pada kemajuan institusi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Amin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplinkerja terhadap kinerja pegawai kantor camat kairatu kabupaten seram bagian barat.” Hasil penelitian ini membuktikan profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

Mengacu pada hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapallis Krian.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapallis Krian.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Yapallis Krian.
4. Profesionalisme, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SMK Yapallis Krian.
5. Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMK Yapallis Krian.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Yapalis Krian, berikut beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan SMK Yapalis Krian SMK Yapalis Krian:

1. Meningkatkan Program Pengembangan Profesionalisme  
Mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek keterampilan teknis maupun soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan etika kerja.
2. Memperkuat Budaya Organisasi yang Positif  
Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta keterbukaan dalam komunikasi. Pihak sekolah dapat menetapkan nilai-nilai budaya organisasi yang jelas dan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam membangun budaya kerja yang sehat.
3. Menegakkan Disiplin Kerja Secara Konsisten  
Menerapkan aturan kerja yang jelas dan konsisten, termasuk kebijakan mengenai kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas. Sistem penghargaan dan sanksi yang adil juga perlu diterapkan untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan.
4. Meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi Karyawan  
Memberikan insentif, apresiasi, atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga penting untuk meningkatkan motivasi.

5. Membangun Sistem Evaluasi dan Pengawasan Kinerja yang Efektif  
Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang terstruktur, seperti melalui penilaian berkala, feedback konstruktif, serta program mentoring. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa karyawan terus berkembang dalam pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah, I., dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018.
- Deccasari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang, *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, Volume 25, 44 Nomor 1, April 2019.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dewi, S., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Effendy, S. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan : USU Press.
- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, (2015). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadikusuma, G.M. dan Hamzah, R. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2018). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange. *Nommensen HKBP University (NHU)*.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hezberg, F., at al. (2015). *The Motivation to Work*. New York : John Wisley & Sons.

- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionlism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021.
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 1 No. 1.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maskun dan Rachmedita. (2018). *Teori belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohd Isa, et al. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016.
- Mondy, R.W. dan Noe, R.M. (2016). *Human Resource Management*, Tenth. Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nawawi. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Odiorne, G.S. (2018). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America : Dow Jones Irwin.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Poerwadarminta. 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa (Edisi Ketiga)
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya. Paramita.
- Raharjo, K. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Property dan Real Estate yang

- Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2012-2016. *Jurnal of Accounting*, 5(5), 160–197. <https://doi.org/10.21608/aafu.2016.14660>
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.
- Rajab, M.H.D. (2017). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Rapianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sastradipoera, K. (2016). *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sastrodiwiryo, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Simanjuntak, A.B. 2016. *Tradisi, Agama, Dan Akseptasi Modernisasi Pada Masyarakat Pedesaan Jawa*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sirait Jumaira. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiono, E., et.al. (2021). The Influence of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Issue-3, September 2021.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Taliziduhu, N. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Widjaja, Y. R. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang*. ABDIMAS BSI, 465- 476.
- Wiyanto dan Idrus. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).