

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTsN 1 X

M.Nafi'us Sofyannas Thohirin *, Nersiwad, Yuliasnita Verlandes

Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit,

Jl. Raya Jabon KM. 0,7, X, Jawa Timur 61364, Indonesia

Korespondensi penulis: nafiussofyannas14@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of professionalism and work discipline on teacher performance at MTsN 1 X. Professionalism is the attitude and ability of teachers in carrying out tasks in accordance with established competency standards, while work discipline reflects teacher compliance with the rules and responsibilities given. Teacher performance is seen as an important factor in determining the quality of education, so this study is relevant to support school quality improvement. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population was all 55 teachers at MTsN 1 X, who were also sampled using a saturated sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had passed validity and reliability tests. Data analysis was carried out by multiple linear regression using the latest version of the SPSS program. The statistical analysis was conducted to determine both partial and simultaneous effects of the independent variables on teacher performance. The results showed that professionalism partially had a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.004. Work discipline also had a significant effect with a significance value of 0.003. The simultaneous test showed that professionalism and work discipline together had a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.536 indicates that 53.6% of the variation in teacher performance can be explained by these two variables, while the remaining 46.4% is influenced by factors outside this study. These findings highlight the importance of maintaining professional standards and strict discipline to achieve optimal educational outcomes. The implication of this research is the need for schools to design targeted and sustainable teacher development programs to improve professionalism and work discipline. In conclusion, fostering professionalism and discipline is a strategic step to enhance teacher performance and educational quality.*

Keywords: Educational Quality; Professionalism; School Management; Teacher Performance; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Profesionalisme merupakan sikap dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru dipandang sebagai faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, sehingga penelitian ini relevan untuk mendukung peningkatan mutu sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru di MTsN 1 X yang berjumlah 55 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi terbaru. *The statistical analysis was conducted to determine both partial and simultaneous effects of the independent variables on teacher performance.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,004. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,003. Uji simultan memperlihatkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 mengindikasikan bahwa 53,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 46,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. *These findings highlight the importance of maintaining professional standards and strict discipline to achieve optimal educational outcomes.* Implikasi penelitian ini adalah perlunya sekolah merancang program pembinaan guru yang terarah dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja. *In conclusion, fostering professionalism and discipline is a strategic step to enhance teacher performance and educational quality.*

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Guru; Manajemen Sekolah; Mutu Pendidikan; Profesionalism.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan bangsa yang berfungsi mengembangkan potensi peserta didik, mencakup aspek spiritual, intelektual, moral, dan keterampilan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik berkembang secara optimal (Indonesia, 2003). Dalam proses ini, guru memiliki peran strategis, tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, pembentuk karakter, dan teladan bagi siswa (Supriani et al., 2022).

Kinerja guru menjadi faktor penentu mutu pembelajaran. Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah profesionalisme dan disiplin kerja. Guru profesional menguasai materi, mampu memilih metode pembelajaran yang tepat, memanfaatkan teknologi, dan memegang teguh etika profesi. Sementara itu, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab terhadap kewajiban profesi. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan pembelajaran yang efektif (Ahyani, 2020).

Namun, kondisi di Indonesia menunjukkan masih adanya tantangan serius pada kedua aspek tersebut. Data Uji Kompetensi Guru (UKG) periode 2015–2021 mencatat sekitar 81% guru belum mencapai nilai minimal yang ditetapkan, sementara skor rata-rata guru pada Ujian Nasional tahun 2022 hanya 54,6 dari standar 55. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) 2022 juga menempatkan Indonesia pada peringkat 72 dari 79 negara dengan skor 371, jauh di bawah rata-rata OECD 487. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas pengajaran masih perlu ditingkatkan (Al & Kabupaten, 2024).

Di MTsN 1 X, hasil observasi menunjukkan adanya guru yang kurang konsisten dalam disiplin waktu, kehadiran, dan pelaksanaan tugas sesuai ketentuan. Beberapa guru masih mengalami keterlambatan masuk kelas atau kurang optimal dalam persiapan mengajar. Meskipun pihak sekolah telah melakukan pembinaan dan pelatihan, peningkatan profesionalisme dan kedisiplinan kerja tetap menjadi prioritas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang efektif (Mashita et al., 2024).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Studi di berbagai sekolah menunjukkan bahwa guru yang kompeten dan disiplin mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Namun, penelitian dengan fokus pada madrasah negeri masih terbatas, padahal madrasah memiliki karakteristik khusus terkait budaya kerja dan nilai religius yang membedakannya dari sekolah umum (Mubasysyir et al., 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi praktis dalam perumusan strategi peningkatan kualitas guru, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik serupa, guna mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Profesionalisme

Profesionalisme dalam konteks pendidikan diartikan sebagai komitmen dan kemampuan guru untuk melaksanakan tugas secara optimal sesuai standar kompetensi yang berlaku. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru profesional tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga mampu berinovasi, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memegang teguh kode etik profesi. Indikator profesionalisme guru mencakup penguasaan materi pembelajaran, pengembangan kurikulum, pemilihan strategi mengajar yang sesuai, penggunaan teknologi pendidikan, dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat terhadap peraturan, standar, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Hasibuan, disiplin kerja guru meliputi kesadaran, kesediaan, kepatuhan, dan etika kerja yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas pembelajaran. Disiplin kerja dapat bersifat preventif, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran melalui penegakan aturan yang jelas, maupun korektif, yaitu memberikan pembinaan atau sanksi ketika terjadi pelanggaran. Indikator disiplin kerja mencakup tujuan yang jelas dan sesuai kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, serta etika kerja yang baik.

C. Kinerja Guru

Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas mengajar sesuai tanggung jawab yang diemban. Menurut Uno dan Lamatenggo, indikator kinerja guru meliputi kualitas kerja (perencanaan dan penguasaan materi), ketepatan dan kecepatan kerja, inisiatif dalam mengajar, kemampuan kerja (pengelolaan kelas dan evaluasi pembelajaran), serta komunikasi yang efektif dengan siswa. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran.

D. Hubungan Profesionalisme dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Profesionalisme dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Guru yang profesional memiliki kompetensi dan kreativitas untuk mengelola pembelajaran secara efektif, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas dilakukan secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Penelitian dilakukan secara *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN 1 X yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (total sampling) karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert (1–5) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai korelasi $> 0,3$ dan signifikan pada taraf 5%, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menghasilkan nilai $> 0,70$ pada semua variabel, yang menunjukkan instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Teknik Analisis Data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh profesionalisme (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji-F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh guru MTsN 1 X sebanyak 55 orang. Karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	20	36,36
Perempuan	35	63,64
Total	55	100

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	8	14,55
31–40 tahun	17	30,91
41–50 tahun	19	34,55
> 50 tahun	11	20,00
Total	55	100

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar.

Lama Mengajar	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	6	10,91
5–10 tahun	15	27,27
11–15 tahun	14	25,45
> 15 tahun	20	36,36
Total	55	100

Sumber: Peneliti (2025)

B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Kriteria validitas menggunakan korelasi Pearson dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,266 pada $n=55$, $\alpha=0,05$).

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X_1 Profesionalisme.

Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,642	0,266	0,000	Valid
X1.2	0,589	0,266	0,000	Valid
X1.3	0,731	0,266	0,000	Valid
X1.4	0,695	0,266	0,000	Valid

X1.5	0,654	0,266	0,000	Valid
------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Output SPSS 28

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X₂ Disiplin Kerja.

Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,712	0,266	0,000	Valid
X2.2	0,675	0,266	0,000	Valid
X2.3	0,698	0,266	0,000	Valid
X2.4	0,729	0,266	0,000	Valid
X2.5	0,641	0,266	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Y Kinerja Guru.

Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,735	0,266	0,000	Valid
Y2	0,704	0,266	0,000	Valid
Y3	0,689	0,266	0,000	Valid
Y4	0,722	0,266	0,000	Valid
Y5	0,668	0,266	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

C. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai $> 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Profesionalisme	0,821	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,836	5	Reliabel
Kinerja Guru	0,854	5	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 8. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).

Variabel	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme	0,672	1,488	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,672	1,488	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Glejser, seluruh variabel memiliki nilai Sig. > 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	9,482	2,145	-	4,423	0,000
Profesionalisme	0,365	0,122	0,368	2,992	0,004
Disiplin Kerja	0,427	0,135	0,374	3,163	0,003

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 9,482 + 0,365X_1 + 0,427X_2$$

F. Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
0,732	0,536	0,517	2,897

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

Artinya, 53,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan disiplin kerja, sisanya 46,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

G. Uji-t (Parsial)**Tabel 12.** Hasil Uji-t.

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Profesionalisme	2,992	2,006	0,004	Signifikan
Disiplin Kerja	3,163	2,006	0,003	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

H. Uji-F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji-F.

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
29,987	3,17	0,000	Signifikan Simultan

Sumber: Hasil Output SPSS 28.

I. Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel profesionalisme terhadap kinerja guru di MTsN 1 X, dilakukan serangkaian uji statistik menggunakan program SPSS. Uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan apakah profesionalisme guru secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada output SPSS, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel profesionalisme (X1) adalah 0,001. Nilai ini lebih kecil dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani (2020) dalam jurnal berjudul "Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru", yang menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut membuktikan bahwa guru yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di sekolah.

Guru yang profesional mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, memiliki kompetensi yang memadai, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan pendidikan. Profesionalisme yang tinggi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan teladan positif bagi siswa. Secara praktis, profesionalisme guru di MTsN 1 X tercermin dari tingginya skor rata-rata persepsi responden pada indikator-indikator profesionalisme, yang semuanya berada dalam kategori "sangat tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru telah memenuhi standar profesionalisme yang diharapkan, baik dalam aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru juga dianalisis menggunakan uji t parsial pada program SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,023, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Temuan ini

memperkuat pendapat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang disiplin akan selalu mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga etika dan tata tertib sekolah. Disiplin yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan penelitian Julihartiny, Arna Suryani, dan Fakhrol Rozi Yamali (2023) dalam jurnal J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) yang berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ASN pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi". Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini memperkuat bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan menunjukkan performa kerja yang lebih optimal, karena mereka lebih konsisten dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Demikian pula, penelitian Mashita, dkk. (2024) dalam jurnal JEM: Jurnal Edukasi Multidisiplin menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi terbukti lebih mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal, menjaga etos kerja, dan memelihara integritas dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya disiplin yang ditanamkan secara konsisten dalam lingkungan sekolah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persepsi responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja juga berada pada kategori "sangat tinggi". Hal ini mengindikasikan bahwa budaya disiplin sudah tertanam kuat di lingkungan MTsN 1 X, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dilakukan uji F (uji simultan) menggunakan program SPSS. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara simultan, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru. Profesionalisme tanpa disiplin kerja tidak akan menghasilkan kinerja optimal, begitu juga sebaliknya. Kombinasi antara profesionalisme yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat akan menciptakan guru-guru yang berkualitas, bertanggung jawab, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan sekolah.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Mubasysyir, Masnawati, dan Darmawan (2024) dalam artikelnya berjudul "Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya", yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kedisiplinan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara simultan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan menjunjung kedisiplinan akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif serta mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru di MTsN 1 X perlu difokuskan pada penguatan kedua aspek tersebut, baik melalui pelatihan, pembinaan, maupun penegakan aturan yang konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 X. Peningkatan kedua aspek ini diharapkan dapat terus mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 1 X, baik secara parsial maupun simultan. Profesionalisme yang tinggi membuat guru mampu menjalankan tugas dengan kompetensi yang memadai, kreatif, dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan, sementara disiplin kerja yang kuat memastikan konsistensi, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya menciptakan kinerja optimal yang berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Saran yang dapat diberikan adalah pihak sekolah perlu terus melakukan upaya peningkatan profesionalisme guru melalui program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Selain itu, budaya disiplin kerja harus dijaga melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian teladan oleh pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan penguatan kedua aspek ini secara bersamaan, diharapkan mutu kinerja guru di MTsN 1 X dapat semakin meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak MTsN 1 X atas izin, kerja sama, dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian berlangsung. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh guru yang telah menjadi responden, yang dengan penuh kesediaan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang

dibutuhkan. Tidak lupa, penulis menyampaikan penghargaan kepada rekan-rekan, keluarga, dan pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan, dukungan moral, serta motivasi hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, A. Z. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ahyani, N. (2020). Admin,+4+Rosmawati+200–205. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Bungaeja, N. A., Tikollah, M. R., Azis, M., & Belajar, M. (2023). Pengaruh profesionalisme guru dalam mengelola pembelajaran terhadap motivasi belajar siswa sekolah menengah atas pada pembelajaran ekonomi. *Pinisi Journal of Education*, 3(3), 8–17.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh, dkk. (2021). *Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru* (Vol. 1, No. 1, pp. 1–90). Bintang Pustaka Madani.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Julihartiny, J., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh profesionalisme dan disiplin melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru aparatur sipil negara pada madrasah tsanawiyah negeri Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1725. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1458>
- Luqi, A. K., Nersiwad, & Kasnowo. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Shelter di Ngoro X [Skripsi sarjana, Universitas Islam Majapahit].
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga / Jakad Publishing.
- Mashita, A., Suriansyah, A., & Novitawati. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *JEM: Jurnal Edukasi Multidisiplin*, 5(4), 6012–6022. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1906>
- Mubasysyir, M. M., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. *Jurnal Ilmiah*, 7(1), 1406–1419.
- Muliyah, T. P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. S. W., & Tryana. (2020). The relation of concentration towards the Japanese language listening skills on students of Riau University. *Getsempena English Education Journal (GEEJ)*, 7(2), 382–394. <https://doi.org/10.46244/geej.v7i2.1164>
- Mulpawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

- Novita, D., & Universitas Muhammadiyah Surabaya. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Ratnasari, S. L., Dewi, D. Z. P., Ukhriyawati, C. F., Hasibuan, R., Wibowo, E. A., & Desi, V. T. (2023). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 1, 595–604. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyanto, & Rosad. (2015). Bab 2 Tinjauan teori. *Jurnal Ilmiah*, 5(3), 248–253.
- Supriani, Y., Kuswandi, S., Arifudin, O., & Salim, A. (2022). Implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru madrasah dalam meningkatkan keprofesian. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>
- Suryadi, E., & Yusup, Y. (2023). Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 139–152. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>
- Trio, D., Sa'ud, U. S., Agustin, M., & Permana, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Lebak. *Jurnal Elementary Edukasia*, 6(2), 997–1005. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5231>
- Verlandes, Y., & Hariati, S. (2019). Implementasi pengukuran kinerja pada pemerintah Kabupaten Jombang dengan menggunakan metode balance scorecard. *Prive*, 2(2), 112–129.
- Yufrinalis, M., Tirin, S. S. N. D., & Supratman, M. (2021). *Pendidikan profesi keguruan dan teknologi pendidikan*.