

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN
ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
NIM : 19612324**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN
ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**Nama : KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
NIM : 19612324**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN
ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
NIM : 19612324

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDK. 1021029102/Asisten Ahli



Maryati, S.P., M.M
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN
ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
NIM : 19612324

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Tiga Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

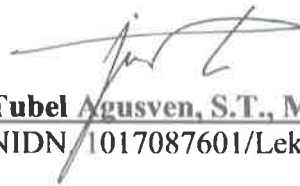
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDK. 1021029102/Asisten Ahli

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota,



Surya Kusuma, S.Si., M,Eng
NIDN. 1022038001/Lektor

Tanjungpinang, 23 Desember 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Ketua,

Surya Marlinda, SE., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Kurnia Elefiyanti Altra Novy
NIM : 19612324
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila terdapat dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 Desember 2021

Penyusun,



KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY

NIM. 19612324

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobbil 'alamin saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan segala nikmat serta kesempatan dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini, saya juga bersyukur kehadiran Allah SWT yang telah menghadirkan orang-orang yang tidak henti-hentinya memberi dukungan sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk orang-orang yang aku kasihi dan sayangi:

“Kedua orangtuaku”

“(Alm) Ayahnda Abdul Manaf dan (Alm) Ibunda Zubaidah”

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada Bapak dan Mamak, sebagai tanda bakti dan terima kasih karena memberi semangat untuk melanjutkan pendidikan, berkat doa, dukungan, serta cinta kasih dan sayang yang tak terhingga, yang tidak dapat dibalas hanya dengan kata-kata.

“Seluruh Keluarga”

Ucapan terima kasih kepada abang-abangku dan keponaan-keponaanku terkhusus Efha Susanti, A.Md.Keb atas semua do'a, semangat, dukungan, perhatian, motivasi, nasehat, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini. Terimakasih atas dukungannya.

“Sahabat-sahabat”

Untuk sahabat-sahabatku sekalian, yang selalu memberi warna dalam hidupku, baik di kantor maupun di kampus, terimakasih atas dukungannya.

HALAMAN MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(Q.S. Al-Mujadalah 11)

“This Hope is the most obvious reality. If you believe that hope will come true”

(Bill Gates)

“Bertambah usia bukan berarti semangat muda hilang untuk meraih tujuan, tapi banyak kesempatan baru muncul kedepannya”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG”**. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk diantara mereka, umat yang selalu memperjuangkan dan menegakkan islam dan mengerjakan sunnah-sunnah Rasulullah SAW.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dan dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, M,SE.M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir.Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Maryati, S.P., M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Pengajar beserta staf akademisi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
9. Kepada Pimpinan SMP Negeri 12 Tanjungpinang yang telah memberikan izin penelitian serta kesempatan waktu dan bersedia memberikan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Seluruh keluarga besarku yang tidak bosan memberikan dukungan dan do'a.
11. Keluarga Besar SMP Negeri 12 Tanjungpinang Terkhusus rekan-rekan diruang Tata Usaha (Alm Bapak Ainir Nasution,S.Pd.I. Bapak Mahmuddin, Ikhsan, Kak Angga, Kak Marni, Dimas, Puspa, Veni, Esa, Fahri, Riska) dan Bapak Ibu Majelis Guru yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih selalu memberi dukungan, masukan serta doa.
12. Teman *sharingku* adikku Aded Era Rizki.S.Kom, yang tak bosan - bosan

memberi semangat dan dukungan.

13. semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswai Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 23 Desember 2021

Penulis,

KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
NIM : 19612324

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABTRACT	xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Teoritis	8
1.5 Sitematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen	12
2.1.2 Manajemen SDM	14

2.1.2.1	Pengertian Manajemen SDM	14
2.1.2.2	Peranan Manajemen SDM	15
2.1.3	Profesionalisme	16
2.1.3.1	Pengertian profesionalisme	16
2.1.3.2	Ciri-Ciri Profesionalisme	17
2.1.3.3	Indikator Profesionalisme	18
2.1.4	Etika Kerja	20
2.1.4.1	Pengertian Etika Kerja	20
2.1.4.2	Macam-Macam Etika Kerja	22
2.1.4.3	Fungsi Etika Kerja.....	23
2.1.4.4	Indikator Etika Kerja	23
2.1.5	Kinerja.....	24
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.5.2	Indikator Kinerja	26
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	27
2.2.1	Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	28
2.2.2	Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	28
2.2.3	Profesionalisme dan Etika Kerja Berpengaruh Secara Bersama- sama Terhadap Kinerja	29
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis	30
2.5	Penelitian Terdahulu	30
2.5.1	Penelitian Dalam Negeri	30
2.5.2	Penelitian Luar Negeri	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	34
3.2	Jenis Data	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4	Populasi Dan Sampling	36
3.4.1	Populasi	36

3.4.2	Sampling	36
3.5	Definisi Operasional Variabel	37
3.5.1	Pengertian Variabel	37
3.5.2	Pengertian Operasi Variabel	37
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	39
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Uji Kualitas Data	40
3.7.1.1	Uji Validitas	40
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	41
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.2.1	Uji Normalitas	41
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	42
3.7.2.3	Uji Multikolinearitas	42
3.7.2.4	Uji autokorelasi	43
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.4	Uji Hipotesis	44
3.7.4.1	Uji T (Parsial)	44
3.7.4.2	Uji F (Simultan)	44
3.7.5	Uji Determinasi (R^2)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Gambaran Umum SMP Negeri 12 Tanjungpinang	46
4.1.1.1	Sejarah Singkat SMP Negeri 12 Tanjungpinang	46
4.1.1.2	Visi Dan Misi SMP Negeri 12 Tanjungpinang	47
4.1.1.3	Tujuan SMP Negeri 12 Tanjungpinang	48
4.1.1.4	Struktur Organisasi SMP Negeri 12 Tanjungpinang	48
4.1.2	Karakteristik Data Responden	51
4.1.2.1	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.2.2	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia	52

4.1.2.3	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.1.2.4	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
4.1.3.1	Variabel Profesionalisme	54
4.1.3.2	Variabel Etika Kerja	60
4.1.3.3	Variabel Kinerja	65
4.1.4	Analisis Hasil Penelitian	68
4.1.4.1	Uji Validitas	68
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	69
4.1.4.3	Uji Normalitas.....	70
4.1.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.1.4.5	Uji Multikolinearitas	72
4.1.4.6	Uji Autokorelasi.....	73
4.1.4.7	Analisis Regresi Berganda.....	74
4.1.4.8	Uji Hipotesis	75
4.1.4.8.1	Uji t (Parsial)	75
4.1.4.8.2	Uji F (Simultan)	78
4.1.4.9	Uji Determinasi (R^2)	79
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.....	80
4.2.2	Analisis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.....	82
4.2.3	Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang	84
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran	88

5.2.1 Saran Untuk Kepala SMP Negeri 12 Tanjungpinang.....	88
5.2.2 Saran Untuk Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.....	88
5.2.3 Saran Untuk Peneliti Mendatang.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Rekapitulasi Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang	4
2.	Rekapitulasi Absensi Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang	4
3.	Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang Menyangkut Profesionalisme	5
4.	Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang Menyangkut Etika Kerja.....	6
5.	Data Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang	36
6.	Definisi Operasional Variabel	38
7.	Skala Linkert.....	39
8.	Tabel Autokorelasi	43
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
10.	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia	52
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
13.	Skoring Variabel Profesionalisme	55
14.	Skoring Variabel Etika Kerja	61
15.	Skoring Variabel Kinerja	65
16.	Hasil Uji Validitas	68
17.	Hasil Uji Reliabilitas	70
18.	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov	71
19.	Uji Multikolinearitas	73
20.	Hasil Uji Autokorelasi	73
21.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	74
22.	Hasil Uji T (Parsial)	77
23.	Hasil Uji F (Simultan)	79
24.	Hasil Uji Determinasi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Gambar Kerangka Pemikiran.....	29
2.	Struktur Organisasi SMP Negeri 12 Tanjungpinang	49
3.	Uji Normalitas P-P Plot.....	70
4.	Uji Heterokedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Persentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG

Kurnia Elefiyanti Altra Novy.19612324. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. kurniaelefiyantialtranovy@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 orang responden, dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 24 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur, dan teknik kepastakaan. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji hipotesis, uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan etika kerja secara parsial memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja, profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun secara simultan profesionalisme dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial profesionalisme dan etika kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang, namun secara simultan profesionalisme dan etika kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

Kata Kunci : Profesionalisme, Etika Kerja, Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing 2 : Maryati, S.P., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM AND WORK ETHICS ON TEACHER PERFORMANCE TANJUNGPINANG 12 STATE JUNIOR HIGH SCHOOL

Kurnia Elefiyanti Altra Novy.19612324. *Management*. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. kurniaelefiyantialtranovy@gmail.com

This research aims to understanding the effect of professionalism and work ethics toward the teacher performance at SMP Negeri 12 Tanjungpinang. This research used sample of 31 respondents, using the Non Probability Sampling technique, namely saturated sampling.

The method used in this study is a quantitative method. The object of this research is the teachers of SMP Negeri 12 Tanjungpinang, the data collection technique uses the questionnaire method where respondents fill out a questionnaire as many as 24 statements relating to the variables measured, and library techniques. Meanwhile, the data analysis used is data quality test, hypothesis test, and determination test.

The results of this study indicate that professionalism and work ethic partially have a different effect on performance, professionalism has no significant effect on teacher performance, while work ethic has a significant effect on performance. However, simultaneously professionalism and work ethic affect the performance of teachers at SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

It can be concluded that partially professionalism and work ethic have different effects on the performance of teachers at SMP Negeri 12 Tanjungpinang, but simultaneously professionalism and work ethics have an effect on teacher performance at SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

Keywords: Professionalism, Work Ethics, Performance

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing 2 : Maryati, S.P., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi untuk mencapai tujuan didukung dengan adanya tenaga kerja. Baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, yang mana tenaga kerja merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, daya pikir dan usaha mereka kepada organisasi tersebut. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi dan sebagai unsur utama dalam menggerakkan, memikirkan dan merencanakan perkembangan tercapainya tujuan dari instansi maupun perusahaan tersebut.

Instansi pemerintah yang memberikan dan menyediakan pelayanan kepada masyarakat membutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, peranan pegawai yang bertugas sebagai pelayan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang adil didasari ketaatan dan kesetiaan kepada landasan Negara yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila. Agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik maka harus memiliki sikap dan perilaku jujur, bertanggung jawab, disiplin, profesional dan beretika kerja sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat yang membutuhkan.

Kemampuan tenaga kerja atau pegawai menentukan berhasil atau tidak dari suatu pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Pegawai dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif efektif dan efisien. Untuk memastikan agar tujuan yang telah ditetapkan instansi pemerintah tercapai maka

diperlukan kerjasama antar pegawai sampai ke tingkat pimpinan, sehingga kinerja pegawai harus diperhatikan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Amalini dkk (Unggullaga, 2017), kinerja yaitu seseorang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu.

Instansi pemerintah sebagai pusat pelayanan masyarakat, didorong agar dapat meningkatkan kualitas kinerja. Sehingga diperlukan profesionalisme dari setiap pegawai. Menurut Wignjosoebroto (Hasibuan, 2018), profesionalisme yaitu pemahaman yang ingin dilakukan suatu kegiatan dalam masyarakat, yang dibekali suatu keahlian berdasarkan kemauan serta janji menerima kegiatan dengan semangat mengabdikan, serta siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan ditengah gelapnya hidup. Menurut Rifqi (Unggullaga, 2017), profesionalisme yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dilandasi dengan pengetahuan dan dedikasi.

Profesionalisme untuk menyelesaikan pekerjaan tentunya harus didukung dengan etika kerja yang baik pula, hal ini dikarenakan rutinitas kerja yang tinggi memerlukan etika kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang semangat. Sehingga dapat mengurangi rasa bosan, bahkan dapat terbantu dalam peningkatan kinerja. Menurut kamus Bahasa Indonesia, “etika kerja salah satunya merupakan ilmu tentang perilaku, tentang kewajiban moral serta hak dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bermasyarakat bahkan dalam berprofesi sekalipun” (Hasibuan, 2018). Menurut Sinamo (Ferawati et al., 2020), etika kerja merupakan pasangan perilaku kerja yang positif berakar dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang teguh, serta komitmen terhadap paradigma kerja itu sendiri yang mencakup

idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang menganut, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk pada karakter utama, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, serta kode perilaku bagi para pemeluknya.

SMP Negeri 12 Tanjungpinang merupakan bagian dari instansi pemerintah pada sektor pendidikan yang sudah berdiri sejak 2004 hingga saat ini, guru memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pelayanan secara optimal melalui tugas pokok masing-masing yang sudah ditetapkan, sehingga didorong untuk meningkatkan kinerja berdasarkan tugas yang diberikan.

Guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing sebagai standar dalam penyelesaian tugas. Sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan guru dituntut untuk menyelesaikan beberapa administrasi seperti menyiapkan perangkat mengajar, mengisi buku kelas, dan bahkan menyiapkan soal ujian semester dengan batas waktu yang telah ditentukan. Namun masih ada pekerjaan yang melewati batas waktu penyelesaian dari kesepakatan dalam rapat Dinas dipimpin oleh kepala sekolah. Hal ini didukung, berdasarkan data yang ditemukan oleh peneliti menyangkut kinerja guru, berhubungan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Data rekapitulasi ketepatan waktu penyelesaian tugas terdapat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel. 1.1
Rekapitulasi Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas
Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang

No	Jenis Tugas	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tidak Menyelesaikan	Ket
1	Menyiapkan perangkat mengajar	2	13	16	31 guru
2	Menulis buku kelas	10	8	0	18 rombel
3	Membuat soal ujian semester	4	6	0	10 Mapel
4	Mengisi/rekap absensi siswa	10	21	0	31 guru
5	Mengisi daftar batas pelajaran	10	21	0	31 guru

Sumber: Data Sekunder SMP Negeri 12 Tanjungpinang

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat, bahwa guru-guru masih tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, adapun tugas yang diberikan termasuk dalam tugas pokok yang sudah ditugaskan melalui surat keputusan kepala sekolah.

Disamping itu beberapa guru terlihat tidak disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut dilihat dari persentase keterlambatan bulan Februari, Maret dan April. Daftar absen yang menjadi sumber data pada penelitian ini yaitu absensi manual dan absensi *google form*, rekap absensi dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel. 1.2
Rekapitulasi Absensi Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang

No	Bulan/ 2021	Guru	Hari Efektif	Total Hadir	Total Tidak Hadir	Hadir Tepat Waktu	Hadir Tidak Tepat Waktu	Persentase Terlambat (%)
1	Februari	31	22	682	124	440	118	17,30
2	Maret	31	25	775	0	667	108	13,93
3	April	31	23	713	0	526	187	26,22

Sumber: Data Sekunder Di SMP Negeri 12 Tanjungpinang

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat, bahwa data rekapitulasi absensi guru dari bulan Februari, Maret dan April 2021, menunjukkan adanya hadir tidak tepat waktu dengan persentase masing-masing 17,30% dibulan Februari, 13,93% dibulan Maret, dan 26,22% dibulan April.

Data tersebut didukung oleh survei pra penelitian yang telah peneliti lakukan, menyangkut pada aspek profesionalisme menunjukkan adanya guru tidak melaksanakan perintah yang telah diberikan oleh pimpinan dan tidak teliti menjalankan tugas. Hasil survei pra penelitian terdapat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang
Menyangkut Profesionalisme

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Bpk/Ibu selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan	22	70,96	9	29,03	31	100
2	Dalam menjalankan tugas Bpk/Ibu selalu teliti	17	54,83	14	45,16	31	100

Sumber: Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang berjumlah 31 orang, 22 orang guru atau 70,96 % selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan dan 9 orang guru atau 29,03 % tidak selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan. Dan juga terdapat 17 orang atau 54,83 % guru selalu teliti dalam menjalankan tugas dan 14 orang atau 45,16 % selalu tidak teliti dalam menjalankan tugas. survei pra penelitian juga menunjukkan bahwa dari jika dilihat dari segi etika, masih terdapat guru yang

tidak bertanggungjawab dan tekun dalam pelaksanaan tugasnya. Data hasil survei pra penelitian terdapat pada tabel 1.4 di bawah ini

Tabel 1.4
Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang
Menyangkut Etika Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Setiap guru bertanggung jawab dengan pekerjaannya	19	61,29	12	38,70	31	100
2	Setiap guru tekun dalam mengerjakan pekerjaannya	18	58,06	13	41,93	31	100

Sumber: Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dari 31 orang guru terdapat 19 orang guru atau 61,29 % bertanggungjawab dengan pekerjaannya dan 12 orang guru atau 38,70 % tidak bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Selain itu juga terdapat 18 orang guru atau 58,06 % tekun dalam mengerjakan pekerjaannya sedangkan untuk 13 orang guru atau 41,93 % tidak tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari latar belakang masalah di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian terhadap guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang di Kota Tanjungpinang tentang **“ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 12 TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP

Negeri 12 Tanjungpinang?

2. Apakah Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang?
3. Apakah Profesionalisme dan Etika Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.
2. Mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.
3. Mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Untuk Kepala dan seluruh warga SMP Negeri 12 Tanjungpinang Jl. WR. Supratman Km.12 Kelurahan Air Raja, khususnya guru sebagai tinjauan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja secara profesionalisme dan etika kerja agar sasaran capaian kinerja yang diharapkan terpenuhi sesuai standar kinerja yang berlaku.
2. Untuk Disdik penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih

positif dalam pengembangan kebijakan dan pengambilan keputusan berhubungan dengan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Bagi peneliti merupakan suatu kesempatan untuk dapat mempelajari dan mengembangkan pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dan Menerapkan dilapangan.
2. Bagi masyarakat dapat dijadikan literatur acuan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk bisa memahami dan mengetahui lebih jelas penelitian ini, oleh karena itu pembahasan yang tertera dalam penelitian dibagi menjadi beberapa bagian dalam bab menjadi sub bab dengan penyampaian secara sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan secara ringkas, yang dapat memberikan gambaran secara umum isi dari skripsi dengan tepat padat yang meliputi dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab kedua ini menuliskan teori-teori tentang pengertian yang diambil dari kutipan buku ataupun jurnal yang berkaitan dalam penyusunan penulisan skripsi serta sebagai tinjauan pustaka. Baik itu teori dasar maupun teori penunjang yang dapat dijadikan sebagai

landasan pedoman konseptual yang dapat mendukung dan membantu sebagai pemecahan masalah sehingga tercapai tujuan penelitian serta kerangka pemikiran pada penelitian ini. Dalam bab ini dipaparkan secara berurut dari tinjauan teori dan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini menjelaskan mengenai pengembangan dari metodologi yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, serta teknik analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum tentang objek yang diteliti, penyajian data hasil penelitian, pembahasan, serta analisis hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab terakhir ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran yang dapat bermanfaat bagi pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Italia yaitu *Maneggiare* yang artinya “mengendalikan”, lalu mengadopsi kata tersebut dari bahasa Inggris menjadi *Management* yang mempunyai arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Sehingga dengan manajemen dapat mempermudah pekerjaan manusia untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektifitas. Ilmu manajemen mengajarkan bagaimana proses untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Manajemen menurut para ahli memiliki pengertian berbeda-beda, seperti Ricky W.Griffin (Sarinah, 2017), mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Menurut Mary Parker Follet (Sarinah, 2017), mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Selanjutnya menurut Haiman (Firmansyah & Mahardhika, 2018), manajemen sebagai fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan usaha-usaha individu untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut George R.Terry (Firmansyah & Mahardhika, 2018), manajemen yaitu pencapaian

tujuan yang terlebih dahulu telah ditetapkan dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Menurut Stoner (Haryanto, 2014), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Efektif yaitu bekerja yang benar sesuai lingkup pada *input-output* dan efisien yaitu bekerja dengan benar fokus pada cara untuk capai tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dari beberapa pengertian manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli, kegiatan manajemen dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Fungsi manajemen sebagai elemen dasar dalam proses manajemen, yang dijadikan sebagai patokan bagi seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya. Fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut Sarinah (2017).

1. Perencanaan

Perencanaan mencakup proses yang berkaitan dalam upaya yang dilakukan untukantisipasi terjadi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat dalam mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang berhubungan dengan strategi dan taktik dimana telah dirumuskan dalam perencanaan yang didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan

organisasi yang kondusif, dan memastikan bahwa dalam organisasi semua pihak dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan yaitu proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan sarana sebagai unsur manajemen agar dapat terlaksana seperti yang diinginkan. Yang termasuk dalam unsur manajemen lebih dikenal dengan istilah 6M adalah sebagai berikut (Firmansyah & Mahardhika, 2018).

1. Men

Men atau manusia, merupakan sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kegiatan manajemen dan produksi sehingga proses tersebut dapat berjalan.

2. *Money*

Money yaitu uang merupakan faktor pendanaan. Tanpa adanya keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, karena keuangan yang berhubungan dengan anggaran, upah karyawan, dan pendapatan dari perusahaan atau organisasi.

3. *Material*

Material yakni berhubungan dengan barang mentah yang dapat diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah dan diolah menjadi sesuatu yang bernilai sehingga dapat menghasilkan dan memberi keuntungan.

4. *Machine*

Machine yaitu mesin sebagai pengolah atau teknologi yang dipakai untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin dalam proses produksi maka kegiatan produksi lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method*

Method merupakan petunjuk dalam melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. *Market*

Market merupakan tempat yang digunakan untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan perkembangan pasar dan keinginan konsumen serta daya beli masyarakat.

2.1.2 Manajemen SDM

2.1.2.1 Pengertian Manajemen SDM

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya Manusia atau SDM merupakan yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan agar sumber daya yang dimiliki setiap individu dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga tujuan bersama tercapai baik perusahaan, karyawan maupun masyarakat menjadi maksimal, Indartono (2013). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Herman Sofyandi: mengatakan MSDM yaitu strategi untuk menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* disetiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia yang dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi maupun transfer pegawai, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan untuk meningkatkan partisipasi sumber daya manusia yang produktif, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat lebih efektif dan efisien (Dewi & Harjoyo, 2019).
2. Andrew F.Sikula: menyatakan administrasi pegawai adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Dale Yoder: Manajemen

personalia yaitu penyedia kepemimpinan dan pengarah para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka (Dewi & Harjoyo, 2019).

3. Edwin B. Flippo: berpendapat manajemen personalia merupakan perencana, pengorganisasian, pengarah dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. (Dewi & Harjoyo, 2019).
4. Drs. H. Sadili Samsudin, MM.,M.Pd berpendapat manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Drs. Malayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Dewi & Harjoyo, 2019).

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Akilah, 2018), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *Job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pasangannya.

2.1.3 Profesionalisme

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme

Dalam Kamus Besar Indonesia, Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Yang mana profesionalisme tersebut adalah sikap dari seorang profesional. Sebagai istilah yang dapat menjelaskan bahwa setiap pekerjaan sebaiknya dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian dibidangnya atau profesinya. Istilah profesionalisme menurut Supriadi (Hasibuan, 2018), menunjukkan tingkatan penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu profesi, dari profesionalisme tinggi, sedang sampai tingkat rendah. Tingkat profesionalisme yang mengacu pada sikap dan komitmen anggota profesi bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Disamping istilah profesionalisme ada istilah profesi lebih diartikan sebagai “pekerjaan” yang dilakukan sehari-hari, dalam profesi tidak hanya sebatas

pengetahuan dan keahlian khusus, akan tetapi kata *profession* diartikan juga sebagai suatu “panggilan”. Dengan begitu *profession* memiliki dua unsur, yang pertama unsur keahlian dan yang kedua unsur panggilan. Sehingga kedua unsur tersebut dapat dipadukan oleh seorang *professional* dalam diri pribadinya agar memiliki kecakapan teknik yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wignjosoebroto (Hasibuan, 2018), profesionalisme yaitu suatu paham yang dikehendaki untuk dilakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian dan berdasarkan rasa terpanggil serta ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan ditengah gelapnya kehidupan.

Menurut Siagian (Zana, 2019), profesionalisme yaitu keandalan dan keahlian individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan cermat, waktu yang tepat dan mutu yang tinggi dengan prosedur yang mudah dipahami. Profesionalisme menurut Rifqi (Unggullaga, 2017), merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dilandasi dengan pengetahuan dan dedikasi.

2.1.3.2 Ciri-ciri Profesionalisme

Untuk menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut Hasibuan (2018).

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar hasil yang sempurna, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yang mana sifat tidak mudah puas maupun putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.1.3.3 Indikator Profesionalisme

Indikator untuk mengetahui tingkat profesionalisme dari seorang profesional menurut Rifqi (Unggullaga, 2017), dapat dilihat dari:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesinya dapat tercermin dalam dedikasi profesionalisme melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial merupakan pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh *professional* karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian.

Suatu pandangan bahwa seorang *professional* harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

4. Hubungan dengan sesama profesi

Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan Informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Dengan ikatan profesi dapat membangun kesadaran profesinya bagi para profesional.

5. Keyakinan terhadap peraturan profesi.

Suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompeten dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Lima indikator profesionalisme tersebut sebelumnya dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (Hasibuan, 2018).

Menurut Siagian (Zana, 2019), menjelaskan indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas yaitu suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM yaitu suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Keandalan adalah konsistensi diri serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa dari alat ukur yang sama (tes dengan Tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Seorang guru dikatakan profesional tidak cukup hanya berbekal gelar diploma atau sarjana saja, jika tidak memiliki keahlian sesuai kompetensi pendidikannya dan mampu menunjukkan kualitas kerja yang tinggi terhadap kinerja dari profesinya. Guru dalam menjalankan tugas berpedoman pada nilai moral yang dapat mendasari sikap dan perbuatan yang berbudi luhur dari seorang profesional tersebut. Sedangkan profesionalisme mencerminkan sikap perilaku yang dimiliki oleh seorang profesional, dan juga cara serta kualitas yang menjadi ciri dari suatu profesi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dari variabel profesionalisme dalam penelitian ini yaitu, pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi.

2.1.4 Etika Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya watak kesusilaan atau kebiasaan, etika berkaitan dengan konsep individu atau kelompok dalam melakukan sesuatu apakah yang dilakukan benar atau salah (Hasibuan, 2018). Dilihat dari istilah kata tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja seorang profesional hendaknya memiliki etika kerja yang baik yang mana etika tersebut muncul dari dalam diri tiap individu hal ini dikarenakan etika merupakan watak karakter dari dari setiap profesional.

Secara etimologis, etika merupakan ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban dan sebagainya. Pada hakikatnya etika

lebih dikaitkan pada prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi Massora (2019).

Menurut Sinamo (Ferawati et al., 2020), etika kerja merupakan pasangan perilaku kerja yang positif berakar dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang teguh, serta komitmen terhadap paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang menganut, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk pada karakter utama, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, serta kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut A. Sonny Keraf (Hasibuan, 2018), etika dapat dibagi dua bagian, pertama Etika Umum yang membahas kondisi dasar bagaimana manusia bertindak etis dalam mengambil keputusan etis, dan teori etika serta mengacu pada prinsip moral dasar yang menjadi pegangan dalam bertindak dan tolak ukur atau pedoman untuk menilai baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang. Kedua, Etika Khusus adalah penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang khusus, yaitu bagaimana mengambil keputusan dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari pada proses dan fungsional dari suatu organisasi, atau bisa sebagai seorang profesional untuk bertindak etis yang dengan berlandaskan teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etika dirumuskan dalam tiga pengertian yaitu :

- a. Ilmu tentang baik dan buruk, tentang hak dan kewajiban moral dikehidupan sehari-hari maupun dalam bermasyarakat bahkan dalam berprofesi sekalipun.

- b. Kumpulan azas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, atau pribadi seseorang.
- c. Nilai yang mengenal benar atau salah yang dianut masyarakat.

Dari definisi etika kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang profesional dalam melaksanakan suatu pekerjaan hendaklah memiliki kepribadian atau karakter yang dapat mencerminkan seorang profesional yang berakhlak mulia, tidak terkecuali jenis profesi guru. Guru sebagai poros utama dalam memberikan pelayanan pada bidang pendidikan di satuan pendidikan, yang bertugas mengajar dan mendidik serta memberi kemudahan administrasi kepada siswa siswinya, sikap santun dan dapat membedakan yang baik dan buruk yang ditunjukkan oleh guru menjadi contoh kepada siswa siswinya. Etika kerja diperlukan seorang guru karena lingkup kerja yang selalu berhubungan dengan masyarakat luas yang memiliki keberagaman karakter.

2.1.4.2 Macam-Macam Etika Kerja

Dua macam etika yang dapat dipahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia Hasibuan (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Etika Deskriptif adalah etika yang berusaha meneropong secara kritis, sikap rasional dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil.
2. Etika Normatif yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai

sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka yang akan diputuskan.

2.1.4.3 Fungsi Etika Kerja

Menurut Ernawan (Wahyudi, 2019), ada tiga fungsi etika kerja yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat berfungsi sebagai penggerak yang akan menimbulkan suatu dorongan kepada individu atau dalam suatu kelompok untuk dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam aktivitas

Etika kerja dapat berfungsi untuk menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan aktifitas sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak

Etika kerja dapat berfungsi sebagai penggerak individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.1.4.4 Indikator Etika Kerja

Menurut Asifudin (Yanesti, 2018), yang menjadi ketentuan dalam etika secara umum adalah:

1. Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian.

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.

2. Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin Kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum ditempat kerja menjadi nol.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai indikator etika kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator pada variabel etika kerja pada penelitian ini adalah, bertanggungjawab, kerja yang positif, disiplin, dan tekun.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bersifat individual yang mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda pada setiap pegawai, kinerja merupakan suatu aksi bukan suatu

kejadian. Untuk menentukan aksi dari kinerja tersebut terdapat berbagai komponen yang menjadi dasar ketercapaian dari kinerja tersebut sesuai bidang pekerjaan dan hasil yang diinginkan. Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tergantung pada kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh para pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

1. Byars (Huseno, 2016), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.
2. Menurut Mangkunegara kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Huseno (2016).
3. Menurut Amalini dkk (Unggullaga, 2017), kinerja yaitu seseorang yang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu.
4. Sedangkan menurut Gomes (Unggullaga, 2017), menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang selama waktu tertentu atau fungsi pekerjaan yang tercatat didalam hasil produksi.
5. Menurut Wexley (Indriasari et al., 2018), kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapat manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat diartikan bahwa kinerja sebagai suatu tindakan yang dikerjakan oleh pegawai bukan suatu peristiwa atau kejadian yang dihadapi oleh pegawai. Kinerja sebagai suatu proses untuk menghasilkan *output* yang ditetapkan dan diharapkan oleh instansi berdasarkan kemampuan dari pegawai tersebut. Kinerja yang tinggi sebagai langkah untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi, berkaitan pada peningkatan mutu instansi tersebut.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (Unggullaga, 2017), yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian, ketelitian, atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Kuantitas pekerjaan

Berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan kesesuaian ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang direncanakan.

Sedangkan Menurut T.R. Michel (Indriasari et al., 2018), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan organisasi, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.

3. Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

5. Inisiatif (*Intiative*)

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Indikator-indikator kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja guru menurun dan untuk mencegah terjadinya penurunan tersebut. Dan sebagai dasar evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada guru yang dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja dan meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai maupun mutu dari satuan pendidikan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2016), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam penelitian, agar hubungan antar variabel dapat dilihat dengan jelas. Variabel pada penelitian ini yaitu variabel Profesionalisme (X_1) dan Etika Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

2.2.1 Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja

Profesionalisme menurut Siagian (Unggullaga, 2017), yaitu keahlian suatu individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan cermat dan mutu yang sangat tinggi. Profesionalisme menurut Rifqi (Unggullaga, 2017), merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dilandasi dengan pengetahuan dan dedikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Ramadhanty (Unggullaga, 2017), menyatakan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Cahyani dan Yuniawan (Unggullaga, 2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Meylani (Ferawati, 2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

2.2.2 Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Menurut Sinamo (Ferawati et al., 2020), etika kerja merupakan pasangan perilaku kerja yang positif berakar dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang teguh, serta komitmen terhadap paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang menganut, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk pada karakter utama, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, serta kode perilaku bagi para pemeluknya.

Hasil penelitian yang dilakukan Massora (2019), menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Anwar (Ferawati, 2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja pada pegawai RSUD Ciamis.

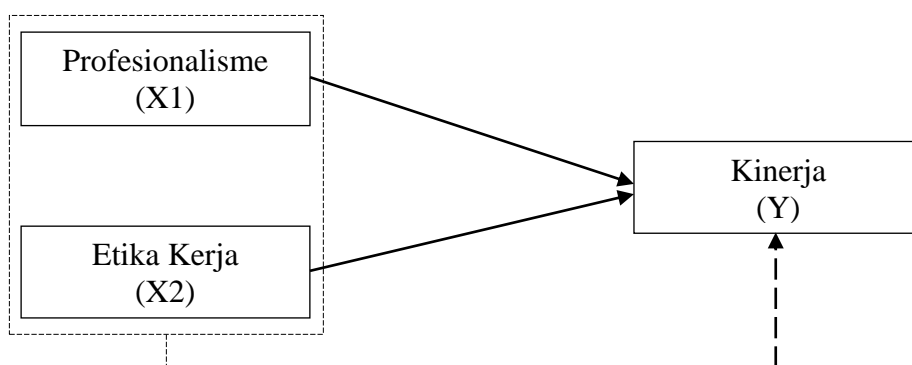
2.2.3 Profesionalisme dan Etika Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Menurut Hasibuan (Ferawati, 2020), Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan profesionalisme dan etika kerja yang sangat baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati (Ferawati, 2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar. 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

Keterangan:

—→ : Hubungan secara parsial

- - -→ : Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2016). Maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini yaitu

H0. Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dan etika kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang

H1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dengan kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang

H2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

H3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dan etika kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP negeri 12 Tanjungpinang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada proses penelitian ini peneliti menemukan hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk menguatkan penelitian yang dilakukan.

2.5.1 Penelitian Dalam Negeri

1. Ibrahim Unggullaga (Unggullaga, 2017), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT BPD Jatim”. Penelitian dilakukan pada tahun 2017 di PT BPD Jatim cabang Surabaya, dengan tujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data

primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, populasi penelitian tersebut adalah karyawan divisi operasional di PT BPD Jatim Cabang Surabaya berjumlah 31 orang, jumlah sampel yang dimanfaatkan adalah 31 orang dengan teknik sampling jenuh. Adapun hasil penelitian dan pembahasan, dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja. Namun motivasi berpengaruh signifikan positif, hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat motivasi kerja suatu karyawan maka akan memajukan kinerja karyawan.

2. Indri Ferawati, Nana Darna, Roni Marsiana Suhendi (Ferawati et al., 2020), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis” penelitian dilakukan pada tahun 2020, di RSUD Ciamis. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit cimahi. Penelitian dilakukan dengan metode survei explanatory dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Hasil penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis. Etikan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Cimahi ditunjukkan hubungan yang kuat, semakin baik etika kerja maka semakin baik kinerja pegawai RSUD Cimahi. Profesionalisme dan Etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja, ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik profesionalime dan etika kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

3. Agustina Massora (Massora, 2019), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata” diteliti oleh pada tahun 2019 di Kementrian Pariwisata. Yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kementrian pariwisata dan sebagai sampel 84 orang. Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kuantitatif, sumber data yang digunakan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai kementrian pariwisata, uji instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji. Hasil penelitian menggunakan persamaan regresi pengaruh simultan etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja pegawai yaitu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan etika terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Penelitian Luar Negeri

1. Penelitian berjudul *The Influence of Professionalism and competence of Auditors towards the Performance of Auditors*, diteliti oleh 1. Erwin Hadisantoso 2. I Made Sudarman 3. Yohanis Rura (Hadisantoso et al., 2017), penelitian tersebut dilakukan di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2017. Dengan populasi seluruh auditor yang berada di provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan sebagai sampel adalah auditor internal pada inspektorat daerah, staf pengelola keuangan

berjumlah 150 orang dan tersebar ditiga belas (13) satuan kerja perangkat daerah. variabel X adalah *Professionalisme* dan *Competence*, variabel Y adalah *Performance*. Menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Dengan hasil penelitian yaitu profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

2. Judul Penelitian: *The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Performance through Job Satisfaction at the Regional Secretariat of Central Mamuju Regency*. Penelitian ini diteliti oleh 1. Heranto, Hasmin Tamsah, Abdul Razak Munir 2. Ika Swasti Putri 3. M Chairul Basrun Umanailo 4. Jantje Eduard Lekatompessy 5. Yusriadi Yusriadi (Heranto et al., 2021), penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah diteliti pada tahun 2017, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah berjumlah 47 orang dan sebagai sampel berjumlah 47 orang. Variabel X adalah *Work Ethics, and Work Experience* sedangkan variabel Y adalah *Performance through Job Performance* Metode penelitian yang digunakan yaitu secara kuantitatif dengan hasil penelitian yaitu etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah..

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme. Metode ini dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang digunakan untuk meneliti dari populasi dan sampel Sugiyono (2016).

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih Sugiyono (2016). Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh antara profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMP Negeri 12 Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber, adapun data diartikan sekumpulan informasi yang diperoleh dari pengamatan yang telah dilakukan, dan dapat berupa angka-angka, symbol atau lambang serta karakteristik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data yang didapat oleh peneliti secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini ditekankan pada hasil

jawaban responden dari kuesioner yang telah dibagikan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh bukan data yang diusahakan sendiri oleh peneliti. Melainkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang sebagai literatur berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan yang memenuhi standar yang ditetapkan Sugiyono (2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner atau angket dan teknik kepustakaan.

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi serangkaian daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi oleh responden, yang terdiri dari pertanyaan tentang profesionalisme dan etika kerja untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja guru dan staf tata usaha Sugiyono (2016).

2. Teknik Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data yang bersifat teori yang kemudian digunakan sebagai literatur penunjang guna mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini diperoleh dari buku-buku sumber yang dapat dijadikan acuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka

dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literature, baik buku, jurnal, majalah, koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus atau variabel yang digunakan dalam penelitian Sugiyono (2014).

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi yaitu objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2016). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang sebanyak 31 orang baik PNS maupun Honorer.

3.4.2 Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik jelas, lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi sebagai objek penelitian. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampling Jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi relatif kecil di bawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 guru/responden Sugiyono (2016).

Tabel 3.1
Data Guru SMP Negeri 12 Tanjungpinang

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Guru PNS	25
2	Guru Honorer	6
Total		31

Sumber : Data Primer SMP Negeri 12 Tanjungpinang

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Pengertian Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2016). Variabel secara teoritis diartikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap suatu variabel menggunakan instrumen penelitian, setelah itu penulis melanjutkan dengan analisis untuk mencari pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lain. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu variabel bebas (*Independen variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel terikat. Variabel terikat (*Dependen variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono (2016).

3.5.2 Pengertian Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Sugiyono (2014).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Profesionalisme (X1)	Profesionalisme merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesi yang ada dilandasi dengan pengetahuan dan dedikasi. Rifqi (Unggullaga, 2017)	1. Pengabdian pada profesi 2. Kewajiban sosial 3. Kemandirian 4. Hubungan dengan sesama profesi 5. Keyakinan terhadap peraturan profesi Rifqi (Unggullaga, 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Etika Kerja (X2)	Etika Kerja merupakan pasangan perilaku kerja yang positif berakar dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang teguh, serta komitmen terhadap paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang menganut, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk pada karakter utama, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, serta kode perilaku bagi para pemeluknya. Sinamo (Ferawati et al., 2020)	1. Bertanggung jawab 2. Kerja yang positif 3. Disiplin 4. Tekun Asifudin (Yanesti, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8
Kinerja (Y)	Kinerja yaitu seseorang yang mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaannya pada	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Dharma (Unggullaga, 2017)	1,2 3,4 5,6

Lanjutan

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
	periode tertentu. Amalini dkk (Unggullaga, 2017)		

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang diolah adalah data primer, data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada seluruh jawaban responden. Kemudian data tersebut diolah sehingga menjadi data yang valid dengan menggunakan program SPSS versi 25. Setelah itu, data tersebut kemudian diolah dengan cara sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.
- b. *Coding*, yaitu kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban yang didapat dari responden.
- c. *Skoring*, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert.

Tabel 3.3
Skala Linkert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

- d. *Tabulating*, adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu; mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah buat Sugiyono (2016). Berikut urutan analisis yang digunakan pada penelitian ini:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas yaitu tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan dapat dipergunakan sebagai alat ukur untuk mendapatkan data itu valid atau, uji validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2016).

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan Uji validitas dengan rumus korelasi *product moment* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer SPSS.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subjek

x : Skor item

y : Skor total

Σy : Jumlah skor total

Σx^2 : Jumlah kuadrat skor item

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor total

Syarat minimum dari suatu indikator dianggap valid adalah kalau $r = 0,3$.

Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (Massora, 2019), menyatakan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya, suatu instrument akan reliabel apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Rumus yang digunakan pada uji reliabilitas ini menggunakan *cronabch alpha* sebagai kriteria pengujian dan memiliki syarat nilai *cronabch alpha* harus $> 0,60$ apabila dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki hasil *cronabch alpha* di atas 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk setiap variabel adalah reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang

dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal digrafik Normal P-P Plot of *regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* (Priyatno, 2017).

1. Metode Grafik

Uji normalitas dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagonal digrafik Normal P-P Plot of *regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0.05.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2013).

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya

ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat varians inflation faktor (VIF) dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai VIF <10 atau nilai toleransi >0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas Ghozali (2013).

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson Test* Ghozali (2013).

Tabel 3.4
Tabel Autokorelasi

Tabel Autokorelasi	
Nilai DW	Jenis Autokorelasi
<1.10	Ada autokorelasi
1.10 -11.54	Tidak Ada Kesimpulan
1.55-2.46	Tidak Ada Autokorelasi
2.47-2.90	Tidak Ada Kesimpulan
>2.91	Ada Autokorelasi

Sumber : Ghozali (2013)

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Persamaan Regresi Linier Berganda dengan 2 variabel independen (variabel bebas) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen

a : Konstanta

$b_1 b_2$: koefisien regresi

X_1-2 : Variabel independen

3.7.4 Uji hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis dilakukan pengujian secara parsial atau Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria sebagai berikut Priyatno (2017):

1. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) masing-masing tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Dengan menggunakan angka signifikan

Apabila angka signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila angka signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama - sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut Priyatno (2017):

1. F hitung $>$ F tabel, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel bebas bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.5 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, jika variabel independen lebih dari satu maka sebaiknya menggunakan nilai Adjusted R Square Sugiyono (2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Umpam Press* (Issue 1). UNPAM PRESS.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(September), 46–66.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (Issue January 2018). Yukaprint. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19 (p. 113)*.
- Hadisantoso, E., Sudarman, I. M., & Rura, Y. (2017). The Influence of Professionalisme and Competence of Auditor towards the Performance of Auditors. *Global Social Sciences Review*, V(I), 10–14. [https://doi.org/10.31703/gssr.2020\(v-i\)](https://doi.org/10.31703/gssr.2020(v-i))
- Haryanto, R. (2014). *Buku Ajar Dasar Manajemen & Bisnis*.
- Hasibuan, A. (2018). *Etika Profesi - Profesionalisme Kerja*. UISU Press. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7ezmq>
- Heranto, Tamsah, H., Munir, A. R., Putri, I. S., Umanailo, M. C. B., Lekatompessy, J. E., & Yusriadi, Y. (2021). The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Performance through Job Satisfaction at the Regional Secretariat of Central Mamuju Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 3336–3343.
- Huseno, T. (2016). *Kineja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Media Nusa Creative.
- Indartono, S. (2013). *Pengantar Manajemen : Character Inside*. Yukaprint.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Massora, A. (2019). *Pengaruh Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata*. 07(1).
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olahan Data Menggunakan SPSS* (R. I. Utami (ed.); I. Andi Offset).
- Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*. CV Budi Utama. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta:Bandung
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Unggullaga, I. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD JATIM (Studi Pada Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4).
- Wahyudi, H. (2019). Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja. *Ayan*, 8(5), 55.
- Yanesti, R. O. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo*.
- Zana, R. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan*.

CURICULUM VITAE



A. INFORMASI PRIBADI

Nama : KURNIA ELEFIYANTI ALTRA NOVY
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 11 Januari 1984
Agama : Islam
E-Mail : kurniaelefiyantialtranovy@gmail.com
Alamat : Jl. Darussalam Gg. Mangga No.14
Kelurahan. Bukit Cermin
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Jenis Sekolah	Satuan Pendidikan	Tahun Masuk
Sekolah Dasar	SDN 12 Tanjungpinang Barat	1990
Sekolah Menengah Pertama	SMPN 10 Tanjungpinang	1996
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	SMKN 4 Panam Pekanbaru	1999
Akademi	Akademi Manajemen Perusahaan-Panca Bhakti (AMP-PB) Pontianak	2002
Perguruan Tinggi	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)Pembangunan Tanjungpinang	2019