

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN HAJI YA'QUB LIRBOYO KEDIRI

Muhammad Arifin, Restin Meilina, Rino Sardanto
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
earifin97@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 20/08/2023

Tanggal Revisi : 05/09/2023

Tanggal Diterima : 05/09/2023

Abstract

This assessment aims to determine the variables between work professionalism and commitment to employee performance at the Haj Ya'qub Lirboyo Islamic boarding school, Kediri. This study uses a quantitative approach, with primary data distributed directly to the respondents. The sample in this study was the Board of Directors of the Haj Ya'qub Lirboyo Islamic Boarding School, Kediri, consisting of 50 people.

By using validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, by using the t test and F test, with the help of the SPSS 26 program. The results of this study partially state that work professionalism with a sig value of 0.000 has an effect on employee performance and commitment with sig 0.086 has a negative effect on employee performance. Simultaneously work professionalism and commitment affect employee performance with a sig value of 0.000

Keywords: Work Professionalism, Commitment and Performance

Abstrak

Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui variabel antara profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada pondok pesantren haji ya'qub lirboyo kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer yang disebar secara langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini adalah Pengurus Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri sebanyak 50 orang.

Dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dengan menggunakan uji t dan uji F, dengan bantuan program spss 26. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa profesionalisme kerja dengan nilai sig 0,000 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen dengan sig 0,086 berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000

Kata kunci: Profesionalisme Kerja, Komitmen dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kementrian agama RI mencatat jumlah pesantren saat ini ada 26.975 unit (data Indonesia.id, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pondok pesantren cukup tinggi. Masyarakat masih percaya bahwa pesantren sangat penting bagi pembentukan karakter anak. Pesantren sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia dan berperan penting terhadap pendidikan di Indonesia bahkan sejak sebelum Indonesia merdeka. Pendidikan yang diajarkan di pesantren tidak hanya tentang IPTEK namun juga ilmu agama yang penting untuk pembentukan moral dan spiritual (Besari, 2022). Untuk melaksanakan peran penting pesantren dalam membentuk karakter, perlu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja baik. Menurut Marbawi (2016:91) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan banyak variabel yang mendukung agar tercapainya totalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel profesionalisme kerja dan komitmen sebagai variabel pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan Divisi Pendidikan Pondok Pesantren Haji Ya'qub di kota Kediri

Sikap karyawan harus bisa memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja agar dapat mengoptimalkan skill, tenaga, dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Masram dan Muah (2017:108) profesionalisme adalah seseorang yang memiliki 3 hal pokok dalam dirinya, Skill, *Knowledge*, dan *Attitude* Skill disini berarti adalah seseorang itu benar-benar ahli di bidangnya. *Knowledge*, tak hanya ahli di bidangnya, tapi ia juga menguasai, minimal tahu dan berwawasan tentang ilmu-ilmu lain yang berhubungan dengan bidangnya. Dan yang terakhir *Attitude*, bukan hanya pintar dan cerdas tapi dia juga punya etika yang diterapkan dalam bidangnya. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja seperti penelitian Hasibuan (2020) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan.

Adanya kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan menumpuk di akhir bulan, ditemukan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal (Ulfa, dkk, 2022). Karyawan yang berkualitas serta profesional juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang baik dalam sebuah persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga keterikatan individu pada suatu perusahaan. Komitmen suatu organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Aisyah dkk (2017). Dengan demikian komitmen yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian Hasibuan (2020) mengatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayura Sibuhuan. Dan juga dalam penelitian Wida Gerhana dkk (2019) yang dilakukan pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan mengatakan Profesionalisme kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Rita Hayati dkk (2020) yang dilakukan pada guru SMA 1 Sungai Rotan mengatakan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Sedangkan hasil penelitian Ismail dan Herman (2018) yang dilakukan pada SMK Kartika XX-1 Makassar menunjukkan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menurut penelitian Syahrudin dkk (2019) yang dilakukan pada Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri 2 Bulukumba mengatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden yang diberikan, kemudian melakukan analisis berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisa. Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri yang berjumlah 50 orang.

Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Karena populasi yang ada pada tempat penelitian kurang dari 100 orang maka semua populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017:67) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Menggunakan skala likert sebagai skor perhitungan dimana variabel independen terdiri dari profesionalisme kerja (X1), komitmen (X2) dan kinerja (Y).

Profesionalisme Kerja (X1)

Profesionalisme merupakan suatu keahlian atau perbuatan melaksanakan tugas dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat dan cermat sesuai dengan bidang atau profesi yang dijalankannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Berintegritas (X1.1)
- Teliti (X1.2)
- Efektif dan efisien (X1.3)
- Ulet (X1.4)
- Konsekuensi (X1.5)

Komitmen (X2)

Komitmen adalah suatu ikatan yang ada pada diri sendiri untuk tetap mempertahankan dirinya pada organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap suatu organisasi untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi serta memberikan hasil kerja yang baik yang ada pada dirinya. Indikator yang digunakan adalah:

- Kemauan karyawan (X2.1)
- Kesetiaan karyawan (X2.2)
- Kebanggaan karyawan (X2.3)

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan dan tingkat kemampuan seorang pengurus dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang berupa tindakan nyata, sedangkan kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara, prosedur, dan peraturan yang telah ditentukan dan disepakati di instansi atau organisasi. Indikator yang digunakan adalah:

- a. Kualitas (Y.1)
- b. Kuantitas (Y.2)
- c. Ketepatan waktu (Y.3)
- d. Kehadiran (Y.4)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Valiitas

Menurut Sanusi (2014:76), Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas diuji dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS 26 for windows dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai signifikan maka dapat dikatakan valid, dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas

Menurut Sanusi (2014:80), reliabilitas alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran yang digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang sama ataupun berbeda. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat ukur digunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.033	2.927		2.745	.009
Profesionalisme kerja	.574	.114	.628	5.017	.000
Komitmen	-.358	.204	-.220	-1.757	.086

Kinerja

$$Y = 8,033 + 0,574x_1 + (-0,358)x_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 8,033

Artinya apabila variabel profesionalisme kerja (X_1) dan komitmen (X_2) diasumsikan 0 (tidak memiliki pengaruh sama sekali), maka kinerja karyawan sebesar 8,033.

- b. Koefisien profesionalisme kerja (b_1) sebesar 0,574

Artinya apabila profesionalisme kerja (X_1) naik satu satuan, sedangkan komitmen (X_2) tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila profesionalisme kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat.

- c. Koefisien komitmen (b_2) sebesar -0,358

Artinya apabila komitmen (X_2) naik satu satuan, sedangkan profesionalisme kerja (X_1) tetap, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,358. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara komitmen terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila komitmen ditingkatkan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Pada Uji f (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,587 dan F_{tabel} sebesar 3,245 atau nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama profesionalisme kerja (X_1) dan komitmen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dengan kata lain variabel-variabel bebas mampu menjelaskan besarnya variabel terikat.

Dari hasil Uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,587 > F_{tabel} = 3,245$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Husin Ahmad Hasibuan (2020) dengan judul "Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayura Sibuhuan" yang telah diterbitkan

dalam jurnal. Dalam penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh yang simultan antara profesionalisme kerja (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R)

Diperoleh sebesar 0,321 yang artinya variabel profesionalisme kerja dan komitmen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 32,1%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 67,9% yang dapat menjelaskan kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Hasilnya dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) masing-masing variabel lebih rendah dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Hasilnya dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 26.0 diatas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data bersifat normal.

Dari hasil analisis data dan hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penjelasan dari setiap variabel yaitu:

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,017 > t_{tabel} = 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri . Koefisien regresi untuk variabel profesionalisme kerja bernilai positif menunjukkan pengaruh positif profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor profesionalisme memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri, karena dengan profesionalitas yang tinggi maka fenomena profesionalisme yang terjadi pada Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri yaitu mengenai pengurus yang menjadi guru sorogan yang kemampuannya kurang mumpuni akan memperbaiki kualitas dari guru tersebut agar dapat mengajar sesuai kemampuannya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Wida Gerhana dkk (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Syahrudin dkk (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis diperoleh hasil bahwa secara parsial komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = -1,757 < t_{tabel} = 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri. Koefisien regresi untuk variabel komitmen bernilai negatif menunjukkan pengaruh negatif komitmen terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika komitmen ditingkatkan maka kinerja akan menurun dikarenakan pada lingkungan pondok pesantren yang didahulukan bukan keinginan dari diri sendiri melainkan dari kepatuhan terhadap kyai pada pondok pesantren tersebut. Hal inilah yang membedakan karyawan yang berada di pondok pesantren dengan karyawan yang di luar pondok pesantren.

Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,587 > F_{tabel} = 3,245$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Haji Ya'qub Lirboyo Kediri . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Husin Ahmad Hasibuan (2020) dengan judul "Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayura

Sibuhuan” yang telah diterbitkan dalam jurnal. Dalam penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh yang simultan antara profesionalisme kerja (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,321, menunjukkan kemampuan profesionalisme kerja dan komunikasi dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri hanya sebesar 32,1% sehingga masih ada 67,9% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri namun tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme kerja dan komitmen terhadap variabel kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri.

Ada pengaruh negatif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri. Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka, dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Instansi

Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan profesionalisme kerja karyawannya agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana, jika karyawan telah memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja maka karyawan akan meningkatkan juga kinerjanya. Komitmen dalam instansi juga harus baik dan kuat, sehingga dapat terbentuk karyawan yang berkomitmen tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada pengaruh antara profesionalisme kerja dan komitmen dengan kinerja pengurus di Pondok Pesantren Haji Ya’qub Lirboyo Kediri. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan ada variabel diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, nilai selain dari variabel profesionalisme kerja dan komitmen sebesar 67,9%. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain profesionalisme kerja dan komitmen seperti motivasi, kompensasi, komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

3. Bagi Karyawan

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, profesionalisme kerja menjadi masalah yang perlu adanya perbaikan didalam instansi. Sebaiknya karyawan lebih memperhatikan profesionalismenya masing-masing dengan melakukan tugas dengan tekun,, melaksanakan tugas dengan rasa semangat, selain itu juga lebih meningkatkan komitmen dengan cara memiliki kemauan, kesetiaan dan kebanggan yang tinggi terhadap organisasi agar tercipta karyawan yang setia dan berkomitmen.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Adamy, Marbawi. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- [2] Aisyah, Merisa Fajar. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kab. Jember.*
- [3] Arsyad, Muhammad 2018. *Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Jurnal*
- [4] Besari, Anam.2022. *Jurnal Paradigma. Efektivitas Pondok Pesantren dalam Pembentukan Karakter Anak. Jurnal.13 (1):e-ISSN:2723-3480*
- [5] Gerhana, Wida,Rezti dan Wasis.2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Jurnal*
- [6] Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang :Universitas Diponegoro
- [7] <https://Dataindonesia.id/ragam/detail/Indonesia-milik-26975-pesantren-ini-sebaranwilayahnya-diambil-05-desember-2022>
- [8] Hasibuan, Husin Ahmad.2020. *Jurnal Riset dan Inspirasi. Pengaruh Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayura Sibuhuan. Jurnal Ismai,*

- dan Herman Sjahrudin.2018. Jurnal Organisasi dan Manajemen.*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru. Jurnal.2018.(1)* <https://osf.io/preprints/inarxiv/qt8w/>. Diunduh 05 Desember 2022
- [9] Hayati,Rita, Yasir Arafat dan Artanti Puspita Sari.2020. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal. 2020,5.(2)*
- [10] Kasmir.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Akarta :Rajawali Pers
- [11] Masram, H dan Hj Muah.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo:Zifatama Publish
- [12] Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- [13] Syahrumsyah, Syahrudin Usman dan Nur Yamin. 2019. Jurnal Manajemen Pendidikan. *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri 2 Bulukumba. Jurnal.14 (1):* ISSN: 1907-4034
- [14] Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) dan Call for Paper, 1(1)*, 424-436.