

PENGARUH SIKAP PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI KOTA SUNGAI PENUH

Oleh: Eliya Sartika dan Bustari Muchtar

ABSTRACT

The purpose of this research is to reveal influence the professional attitudes, work motivation and work discipline on the teachers performance in at the Senior High Schools Sungai Penuh City. The research population is the teachers who civil servants and the sample taken are 141 teachers as respondents with proporsional stratified random sampling. The technical data collecting by questioner and document. The approach which has been used in this reseach is descriptive and data processing by using SEM technique and Lisrel 8.30 program.

The result of this research shows that: 1)The professional attitudes significantly influence on the work discipline of teachers 2)The professional attitudes indirectly significantly influence on the work motivation, 3)The professional attitudes significantly influence on the teachers performance, 4) Work motivation significantly influence on the teachers performance , 5)Work discipline significantly influence on the work motivation of teachers, 6)Work discipline indirectly significantly influence on the teachers performance. Therefore,it suggested that to increase teachers performance is necessary to increase both professional attitudes through work discipline and work motivation.

Keywords: professional attitudes, work motivation, work discipline, and the teachers performance

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering di rasakan belum memenuhi harapan. Hal itu di sebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan sebagai presentase penguasaan ilmu yang di perolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti itu merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita (Soetjipto dan Raflis:2007)

Kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Dengan

demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Pada kenyataannya masih banyak guru yang bekerja namun belum mencapai tujuan pendidikan yang sudah di amanatkan.

Dalam lingkungan SMA Negeri di kota Sungai Penuh masih banyak guru yang kurang menguasai isi dan materi bidang studi yang diajarkan serta wawasan yang berhubungan dengan materi pelajaran. Hal ini dikarenakan kurang matangnya perencanaan dalam

pembelajaran, seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang di buat bukan pada awal tahun pelajaran tapi dibuat dalam proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran dilaksanakan tanpa perencanaan yang matang. Dari data yang di peroleh dari wakil bagian kurikulum, untuk guru yang mengumpulkan RPP di awal semester, terlihat pada tabel berikut:

Tabel Persentase Pengumpulan RPP Guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh

NO	NAMA SEKOLAH	PENGUMPULAN RPP
1.	SMAN 1 SPN	25%
2.	SMAN 2 SPN	90%
3.	SMAN3 SPN	75%
4.	SMAN4 SPN	60%

Sumber : Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum T.A 2011/2012

Namun mayoritas guru belum menunjukkan sikap profesional yang diindikasikan dari tidak adanya perencanaan pengajaran secara matang yang ditandai dankurangnya ketersediaan dan kelengkapan perangkat pembelajaran, seperti silabus, RPP, media dan sumber belajar, pemilihan metode pembelajaran, serta alat evaluasi/penilaian pembelajaran yang akan digunakan untuk mengukur kemajuan belajar siswa. Keanggotaan organisasi MGMP hanya terlaksana pada tiga bidang studi, yaitu Bahasa Inggris, Matematika dan Ekonomi, sementara mata pelajaran lainnya belum memiliki organisasi profesi menyebabkan sebagian besar guru praktis tidak mengikutsertakan diri dalam berbagai kegiatan pengembangan profesionalnya.

Motivasi kerja guru dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya juga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya tujuan pembelajaran karena akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerjanya. Beberapa fakta dilapangan berdasarkan pengamatan peneliti di temui guru yang hanya

memberikan pengetahuan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, tapi mereka melupakan tugas lain dari seorang guru yaitu mengembangkan keseluruhan kepribadian anak. Mereka hanya mengetahui bagaimana mengajar yang efektif, dan bisa dikatakan melupakan aspek kepribadian dan lingkungan dari anak yang memerlukan pembinaan dan bimbingan.

Disiplin juga menjadi salah satufaktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Fathoni (2006:172) disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Dari hasil pengamatan dan tanya jawab peneliti dengan beberapa siswa ditemukan masih ada guru yang menitipkan tugas kepada siswa, tanpa ia masuk kelas dan siswa hanya di suruh mengerjakan LKS (Lembar Kerja Siswa) tanpa arahan cara mengerjakannya.

Bertolak dari latar belakang masalah di atas maka secara operasional permasalahan yang akan di teliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh sikap profesional terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
2. Sejauh mana pengaruh sikap profesional terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
3. Sejauh mana pengaruh sikap profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
4. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasiguru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
5. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
6. Sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh?

7. Sejauh mana pengaruh sikap profesional terhadap motivasi melalui disiplin kerja guru di SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
8. Sejauh mana pengaruh sikap profesional terhadap kinerja melalui motivasi guru di SMA Negeri Kota Sungai Penuh?
9. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja gurumelalui motivasi di SMA Negeri Kota Sungai Penuh?

B. KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Oleh Donelly, Gibson, Ivancevich (1994) yang dikutip oleh Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sardiman (1986) ada 5 aspek utama yang merupakan kecakapan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh guru yaitu : (1) memahami diri untuk menempatkan kedewasaannya, (2) mengenal siswa secara utuh, (3) memiliki pengetahuan luas tentang tujuan pendidikan, (4) memiliki kecakapan memberi bimbingan dan, (5) memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang di ajarkan.

Dalam melaksanakan tugasnya agar mampu menghasilkan kinerja yang baik, maka banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti yang di kemukakan oleh Arikunto (1990:32) mengklasifikasikan faktor kinerja menjadi 2 yaitu faktor internal antara lain : sikap , minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja

2. Sikap Profesional

Berkaitan dengan pengertian sikap Walgito (2008: 8) mengemukakan sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek. Berkaitan dengan pengertian sikap profesional, Soetjipto (2007) mengemukakan pengertian sikap profesional sebagai pola tingkah laku seorang guru terhadap profesinya. Pola tersebut terwujud pada perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya. Pengembangan sikap profesional dapat dilakukan dengan cara memberikan pengetahuan, pemahaman, pelatihan dan penghayatan khusus yang direncanakan.

Menurut Soetjipto (2007) sasaran sikap profesional guru adalah tugas sehari-hari yang menjadi tanggung jawab guru, antara lain yaitu : mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, mengelola interaksi belajar siswa, menilai prestasi siswa, serta memberikan pelayanan bimbingan terhadap siswa.

3. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Ada pendapat lain, yang menyatakan bahwa analisis motivasi, perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor, yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang. Sedangkan pendapat lainnya, ada yang menitikberatkan pada aspek motivasi yang berhubungan dengan pengarah kearah tujuan (Bindra dalam Winardi,2002) .

Berbagai ciri yang dapat di amati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut : (1)

kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya di bandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, efisien. (Kontz dan Heinz dalam Uno, 2011)

4. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Moenir dalam Trinity (2006:34) didalam suatu organisasi akan timbul adanya hak dan kewajiban. Kewajiban yang dilakukan oleh seorang adalah:

- a. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu yang telah ditetapkan
- b. Melayani keperluan orang yang berkepentingan, baik orang dalam, maupun orang luar dengan cara dan sikap yang sama (sesuai dengan norma umum dan upaya organisasi)
- c. Menaati peraturan organisasi
- d. Bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan doktrin dan budaya .

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual, penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam enam hipotesis penelitian sebagai berikut :

H-1:Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh.

H-2:Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

H-3:Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh.

H-4:Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

H-5:Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMAN Kota Sungai Penuh.

H-6:Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Sungai Penuh.

D. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang akan di ambil menjadi sampel dari populasi adalah populasi guru PNS di SMA Negeri Kota Sungai Penuh yang berjumlah 237 orang (Data tahun pelajaran 2011/2012).penentuan sampel menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling* dengan rumus Issac & Michael berdasarkan proporsi diperoleh sampel sebanyak 141 orang.

2. Variabel dan Defenisi Operasional

a. Kinerja (Y)

Kinerja guru SMA merupakan proses kerja yang dilakukan guru SMA terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran.

Kisi-kisi kuesioner mengenai variabel kinerja dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut:

Tabel Operasional Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	PENGUKURAN
1.	1. Hal-hal yang bersifat fisik 2. Hal-hal yang bersifat psikis	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
2.	1. Memiliki dedikasi, motivasi dan tanggungjawab 2. Tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur dan demokratis 3. Cinta anak didik	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
3.	1. Menguasai bidang studi dan materi pelajaran 2. Mengelola program belajar mengajar 3. Mengelola kelas 4. Menggunakan media dan sumber 5. Menguasai landasan-landasan pendidikan 6. Mengelola interaksi belajar mengajar 7. Menilai prestasi siswa 8. Menenal fungsi dan program penyuluhan 9. Menyelenggarakan administrasi sekolah 10. Memahami prinsip dan meafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk keperluan mengajar.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative

b. Sikap profesional (X1)

Sikap profesional guru SMA merupakan pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalnya dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik baik di

lingkungan internal kedinasannya ataupun lingkungan eksternalnya sebagai anggota masyarakat.

Kisi-kisi kuesioner mengenai variabel sikap profesional dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut:

Tabel Operasional Variabel Sikap Profesional

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1.	Sikap terhadap peraturan dan perundang-undangan.	1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah. 2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan di sekolah yang sudah ditetapkan bersama.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
2.	Sikap terhadap organisasi profesi.	1. Keikutsertaan sebagai anggota atau pengurus organisasi profesi. 2. Keaktifan dalam organisasi profesi.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
3.	Sikap terhadap teman sejawat.	1. Kemampuan membangun hubungan formal dengan teman sejawat di lingkungan kerja 2. Membangun hubungan kekeluargaan dengan teman sejawat di lingkungan keseluruhan.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
4.	Sikap terhadap anak didik.	1. Mengelola komunikasi dengan anak didik di kelas 2. Kemampuan membangun kerjasama dan berinteraksi dengan anak didik baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
5.	Sikap terhadap tempat kerja.	1. Menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya. 2. Aktif menggunakan metode mengajar yang sesuai. 3. Pengaturan organisasi kelas yang mantap 4. Menjalin hubungan yang baik dengan orangtua dan masyarakat.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
6.	Sikap terhadap pemimpin.	1. Membangun kerjasama dan hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan dinas yang terkait. 2. Kepatuhan dan ketaatan kepada kepala sekolah terhadap program yang sudah di sepakati.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
7.	Sikap terhadap pekerjaan	1. Peningkatan mutu profesi secara formal dan informal. 2. Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan kejujuran.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative

c. Motivasi (X2)

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang berasal dari dalam diri (internal) dan luar diri (eksternal) seorang guru yang di dasari aspek psikologikal, kebutuhan, keinginan, sehingga mampu menimbulkan, menggerakkan, mengarahkan perilaku atau aktivitas-aktivitas guru yang dimulai

dari kebutuhan, keinginan, menimbulkan tindakan sehingga menghasilkan keputusan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas keguruannya.

Kisi-kisi kuesioner mengenai variabel motivasi dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut

Tabel Operasional Variabel Motivasi

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1.	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	1. Kerja keras 2. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas. 3. Pencapaian tujuan yang jelas.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
2.	Prestasi yang di capai.	1. Dorongan untuk sukses 2. Umpan balik atas hasil pekerjaannya. 3. Berusaha mengungguli oranglain. 4. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
3.	Pengembangan diri	1. Peningkatan ketrampilan yang berkaitan dengan tugas. 2. Dorongan untuk maju dari sebelumnya.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
4.	Kemandirian dalam bertindak	1. Mandiri dalam bekerja. 2. Suka pada tugas yang penuh tantangan.	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative

d. Disiplin (X3)

Disiplin kerja guru SMA merupakan sikap guru dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku baik yang tertulis atau tidak tertulis serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran, kesediaan disertai kesanggupan dalam melaksanakannya sehingga mendorong

untuk berperilaku hati-hati dalam menjalankan tugasnya tanpa mengelak sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Kisi-kisi kuesioner mengenai variabel disiplin dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut

Tabel Operasional Variabel Disiplin

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1.	Disiplin terhadap tugas kedinasan	1. Mentaati peraturan kerja 2. Menyiapkan kelengkapan mengajar 3. Melaksanakan tugas-tugas pokok	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
2.	Disiplin terhadap waktu	1. Menepati waktu tugas 2. Memanfaatkan waktu dengan baik 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
3.	Disiplin terhadap suasana kerja	1. Memanfaatkan lingkungan kerja 2. Menjalin hubungan yang baik 3. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
4.	Disiplin dalam melayani masyarakat	1. Melayani peserta didik 2. Melayani orangtua siswa 3. Melayani masyarakat sekitar	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative
5.	Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku	1. Memperhatikan sikap 2. Memperhatikan tingkah laku 3. Memperhatikan harga diri	Skala Likert skor mulai dari 5-1 untuk pernyataan positif dan 1-5 untuk yang negative

3. Teknik Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*). Pada penelitian ini menggunakan beberapa perangkat lunak untuk pengolahan data seperti : Excel 2007, SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16, dan LISREL (*Linear Structural Relationships*) 8.30. Data mentah diolah, direkap dengan bantuan perangkat lunak Excel 2007 dan SPSS versi 16, kemudian mengolah seluruh data dengan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis tabulasi silang (*crosstab*), dengan bantuan SPSS versi 16. Lalu data indikator per variabel diolah dengan metode CFA melalui software Lisrel 8.30.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

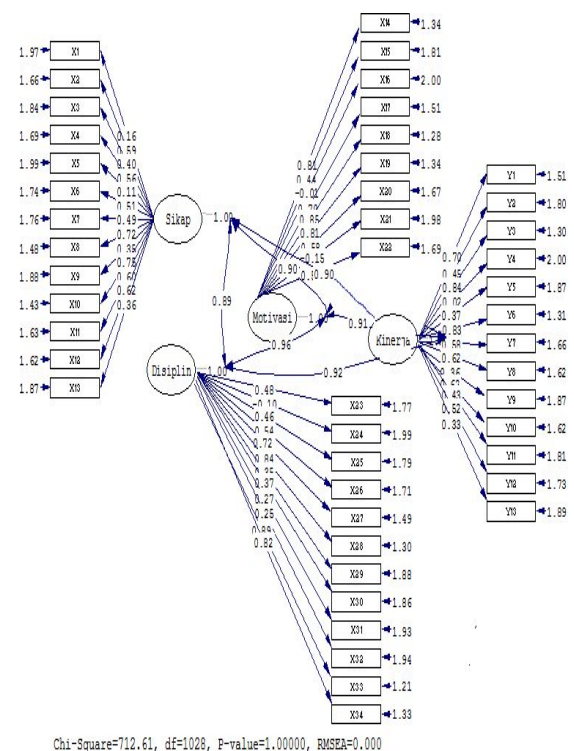
Teknik analisis faktor konfirmatori pada penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu analisis faktor konfirmatori pada variabel-variabel eksogen dan analisis faktor konfirmatori pada variabel-variabel endogen.

Pertama, pengujian pada variabel kinerja terhadap muatan faktor ke 13 ternyata hanya menghasilkan 7 indikator yang signifikan karena memiliki loading factor di atas 0,50 sehingga dapat di terima. Sedangkan 6 indikator lainnya tidak valid karena tidak memenuhi persyaratan yaitu Y2, Y4, Y5, Y9, Y11 dan Y13.

Setelah melalui uji konfirmasi faktor terhadap 13 indikator sikap profesional, ternyata ada 6 indikator yang tidak valid serta masih terdapat 2 indikator yang tidak reliabel karena memiliki nilai T di bawah 1.96. yaitu X1, X3, X5, X9 dan X13

Hasil uji konfirmasi faktor terhadap 9 indikator motivasi ternyata ada 3 indikator yang tidak valid dan 2 indikator tidak reliabel karena memiliki nilai T di bawah 1.96, maka 3 indikator tersebut di keluarkan yaitu X15, X16 dan X21.

Hasil uji konfirmasi faktor terhadap 12 indikator disiplin kerja terdapat 7 indikator yang memiliki nilai loading di bawah 0,50 sehingga tidak memenuhi persyaratan kriteria standar dan 2 indikator yang tidak reliabel karena memiliki nilai di 1.96 yaitu X23, X24, X25, X29, X30, X31 dan X32. Hasil output CFA LISREL seperti pada gambar berikut:



b. Estimasi Model Awal

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang di gunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) sudah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah di tetapkan. namun untuk masing – masing variabel masih terdapat nilai loading yang

di bawah 0.50 dan masih terdapat nilai t yang di bawah 1.96, karena output model belum memenuhi persyaratan penerimaan itu maka tidak dapat di ajukan uji hipotesis berikutnya.

c. Uji Kecocokan (*Testing Fit*)

Dalam uji kecocokan ini maka hasil pengolahan data penelitian akan di sesuaikan dengan ketentuan kesesuaian

model struktural yang di syaratkan. Untuk pengolahan data dalam penelitian ini seperti yang tampak pada gambar dan tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Sungai Penuh.

No	Ukuran Derajat Kecocokan	Nilai	Tingkat kecocokan yang bisa diterima	Evaluasi Model
1.	Chi Square Normed Chi Square (x2/df)	(P = 1,00) 556,76	Batas bawah = 1.0 Batas atas = 2.0 atau 3.0 dan x2/df > 5	Fit
2.	Non-Centraly Parameter (NCP)	0,0	Kecil	Fit
3.	Goodness of Fit Indices (GFI)	0.82	$0.80 \leq GFI \leq 0,9$	Marginal Fit
4.	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,0 1,00	RMSEA $\leq 0,08$ (good fit) RMSEA < 0,05 (close-fit)	Good Fit
5.	Expected Cross Validation index (ECVI)	ECVI < 8,77 ECVI Saturated 16,11 dan ECFI for independence model 10,20	ECVI < ECVI Saturated dan ECFI for independence model	Fit
6.	CFI (Comparative Fit Index)	1.00	CFI > 0,9	Fit

d. Respesifikasi (*Re-specification*)

Pada variabel kinerja terdapat 13 indikator yang dari hasil CFA terdapat 6 indikator yang nilai loading tidak memenuhi persyaratan, maka dilakukan perhapusan 6 indikator yang tidak signifikan, sehingga hanya terdapat 7 indikator yang signifikan yaitu pada indikator Y1, Y3, Y6, Y7, Y8, Y10 dan Y12.

Pada variabel sikap profesional terdapat 13 indikator, dari hasil CFA terdapat 6 indikator yang nilai loading tidak memenuhi persyaratan, maka dilakukan perhapusan 6 indikator yang tidak signifikan sehingga hanya terdapat 7 indikator yang signifikan yaitu pada indikator X2, X4, X6, X8, X10, X11 dan X12

Pada variabel motivasi terdapat 9 indikator yang dari hasil CFA terdapat 3 indikator yang nilai loading tidak memenuhi persyaratan, maka dilakukan perhapusan 3 indikator yang tidak

signifikan, sehingga hanya terdapat 6 indikator yang signifikan yaitu pada indikator yaitu pada indikator X14, X17, X18, X19, X20 dan X22

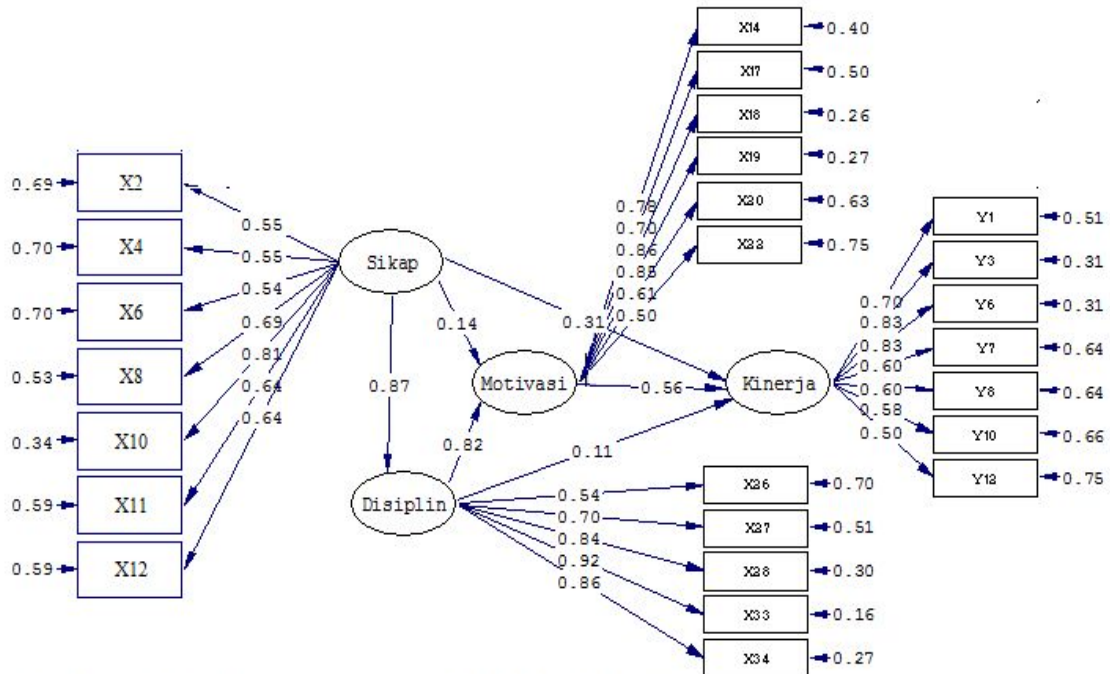
Variabel disiplin memiliki 12 indikator dan dari pengolahan CFA di peroleh 5 indikator saja yang memiliki nilai loading yang signifikan yaitu X26, X27, X28, X33, dan X34, sedangkan 7 indikator lainnya memiliki hasil yang tidak signifikan karena nilai loadingnya < 0,50. Maka pada proses respesifikasi dilakukan penghapusan 7 indikator tersebut.

F. INTERPRETASI DAN KOMUNIKASI

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang di gunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses respesifikasi sudah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah di tetapkan yang secara konstruk sudah memenuhi kriteria, untuk masing –

masing variabel nilai loading sudah pada kriteria yang di syaratkan (> 0.50) dan nilai t yang juga > 1.96 , karena output model memenuhi persyaratan penerimaan

kesesuaian model, sehingga model ini dapat dinyatakan fit (*fit model*). Model fit penelitian tampak pada gambar berikut:



Chi-Square=891.13, df=269, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

No	Ukuran Derajat Kecocokan	Nilai	Tingkat kecocokan yang bisa diterima	Evaluasi Model
1.	Chi Square Normed Chi Square (x2/df)	(P = 0,00) 891.13/269=3.31	Batas bawah = 1.0 Batas atas = 2.0 atau 3.0 dan x2/df > 5	Fit
2.	Non-Centrally Parameter (NCP)	622.13	Kecil	Fit
3.	Goodness of Fit Indices (GFI)	0.66	0.80 ≤ GFI ≤ 0,9	marginal Fit
4.	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,13 0.00	RMSEA ≤ 0,08 (good fit) RMSEA < 0,05 (close-fit)	Good Fit
5.	Expected Cross Validation index (ECVI)	ECVI 7.17 < ECVI Saturated 4.64 dan ECFI for independence model 24.20	ECVI < ECVI Saturated dan ECFI for independence model	Fit
6.	CFI (Comparative Fit Index)	0.62	CFI > 0,9	Marginal fit

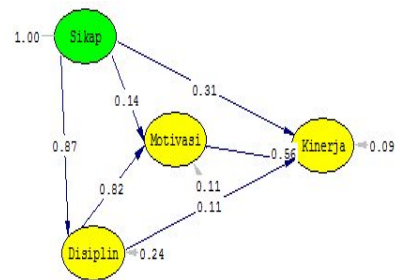
Berikut indikator variabel penelitian berdasarkan model fit:

NO	INDIKATOR		NILAI LOADING	NILAI T (> 1.96)
	URAIAN	KODE		
KINERJA				
1.	Cinta anak didik	Y3	0.83	5.17
2.	Mengelola kelas	Y6	0.83	5.16
3.	Hal – hal yang bersifat fisik	Y1	0.70	4.91
4.	Menggunakan media dan sumber belajar	Y7	0.60	4.61
5.	Menguasai landasan – landasan pendidikan	Y8	0.60	4.59
6.	Menilai prestasi siswa	Y10	0.58	4.54
7.	Menyelenggarakan administrasi sekolah	Y12	0.50	4.18
SIKAP PROFESIONAL				
1.	Membangun kerjasama dan hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan dinas yang terkait	X10	0.81	11.24
2.	Pengaturan organisasi kelas yang mantap,	X8	0.69	8.87
3.	Peningkatan mutu profesi secara formal dan informal,	X12	0.64	8.12
4.	Kepatuhan dan ketaatan kepada kepala sekolah terhadap program yang sudah di sepakati,	X11	0.64	8.11
5.	Keaktifan dalam organisasi profesi	X2	0.55	6.77
6.	Mengelola komunikasi dengan anak didik di kelas,	X4	0.55	6.69
7.	Menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya,	X6	0.54	6.64
MOTIVASI				
1.	di utamakan prestasi dari apa yang dikerjakan,	X18	0.86	6.14
2.	peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan tugas	X19	0.85	6.12
3.	Kerja keras	X14	0.78	5.90
4.	Dorongan untuk sukses	X17	0.70	5.65
5.	dorongan untuk maju dari sebelumnya	X20	0.61	5.23
6.	suka pada tugas yang penuh tantangan	X22	0.50	4.66
DISIPLIN				
1.	Memperhatikan tingkah laku	X33	0.92	8.17
2.	Memperhatikan harga diri	X34	0.86	7.88
3.	Menjalin hubungan yang baik	X28	0.84	7.76
4.	Memanfaatkan lingkungan kerja	X27	0.70	6.86
5.	Memanfaatkan waktu dengan baik	X26	0.54	5.65

2. Pengujian Kesesuaian Model Struktural

Parameter untuk kesesuaian model struktural adalah yang menunjukkan reliabilitas masing-masing model struktural. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa model pertama memiliki nilai sebesar 0.89 yang artinya model pertama mampu menjelaskan 89% dari perubahan pada variabel motivasi. Model kedua mampu menjelaskan 76% dari perubahan pada variabel disiplin. Model ketiga mampu menjelaskan 91% dari perubahan pada variabel kinerja.

Dengan model fit penelitian diperoleh diagram jalur untuk 4 variabel penelitian (sikap profesional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja), seperti pada gambar berikut:



Chi-Square=891.13, df=269, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

3. Pengujian Hipotesis

a. Variabel Sikap Profesional

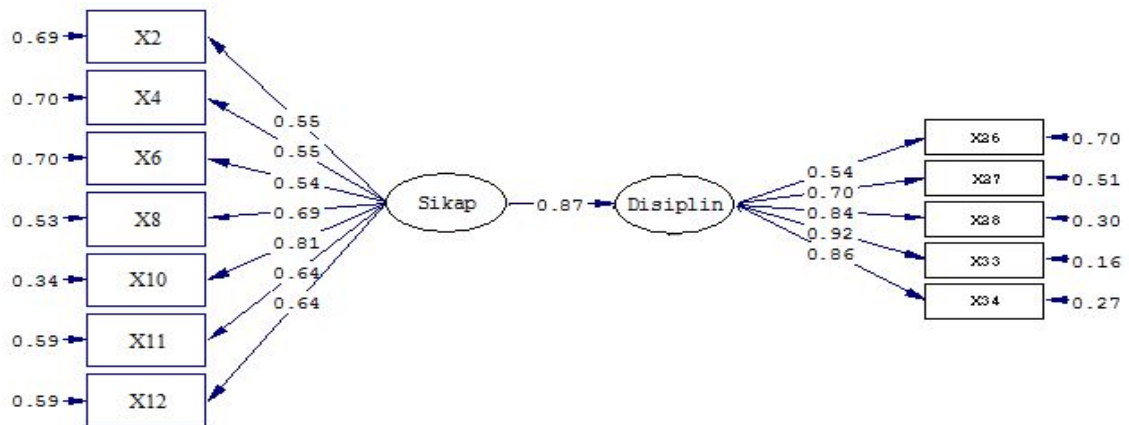
H-1 : Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh

Hipotesis pertama menyatakan sikap profesional sebagai variabel eksogen berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh, dan hipotesis ini terbukti. Dari hasil pengujian Lisrel

diketahui bahwa nilai t sebesar 6.22 pada hubungan variabel sikap profesional terhadap disiplin berada di atas batas kritis yaitu 1.96 maka pengaruh yang diberikan variabel disiplin terhadap sikap profesional terbukti signifikan. Dengan kata lain jika sikap profesional ditingkatkan maka disiplin kerja guru cenderung meningkat pula. Nilai koefisien

variabel sikap profesional sebesar 0.87 yang berarti variabel sikap profesional memberikan pengaruh sebesar 87 % terhadap variabel disiplin kerja dan **Hipotesis pertama di terima.**

Gambar Nilai koefisien variabel sikap profesional terhadap variabel disiplin kerja

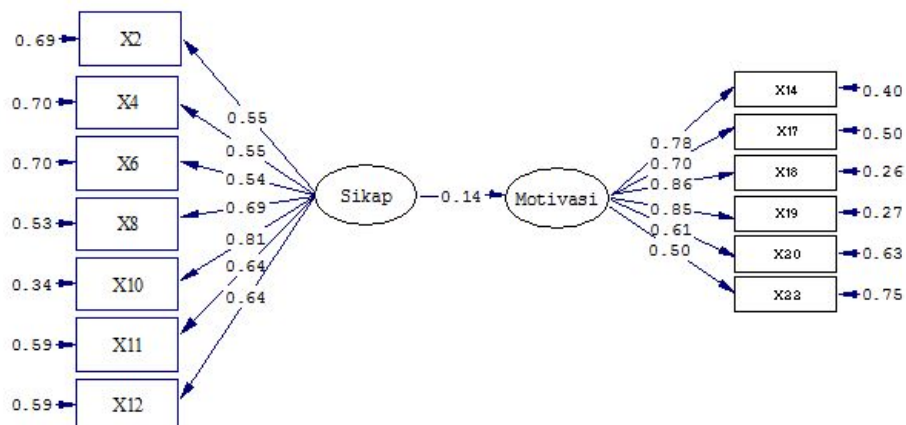


H-2 : Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa sikap profesional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh dan hipotesis ini tidak terbukti. Hasil olah data Lisrel menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.14 yang berarti variabel sikap

profesional tidak memberikan pengaruh terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai t 1.06. Hal ini berarti bahwa, meningkatnya sikap profesional tidak menyebabkan motivasi kerja juga ikut meningkat. Hasil yang tidak signifikan ini tidak mungkin mempertahankan jalur terhadap motivasi karena berada di bawah batas kritis yang ditetapkan dan **Hipotesis kedua ditolak.**

Gambar Nilai koefisien variabel sikap profesional terhadap variabel motivasi

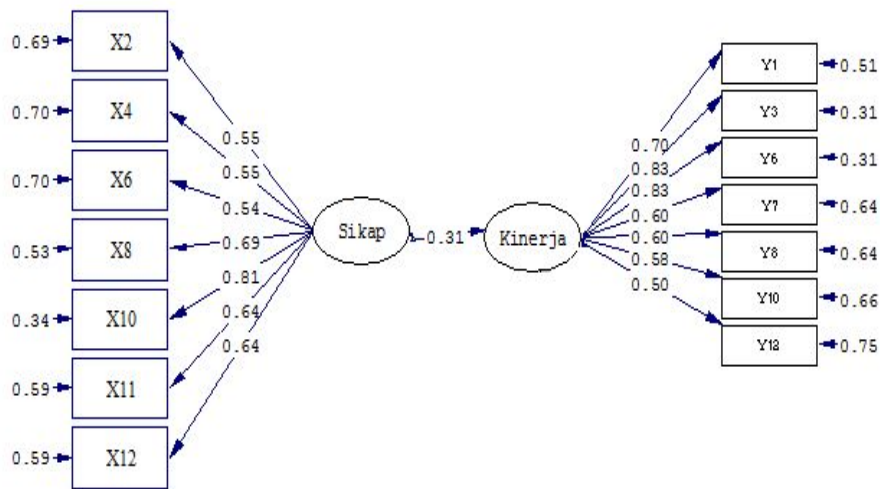


H-3 : Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa sikap profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh dan hipotesis ini terbukti. Nilai t pada variabel laten sikap profesional dengan kinerja sebesar 2.06 yang berarti berada diatas batas kritis 1.96. dengan nilai koefisien sikap profesional sebesar

0.31 berarti variabel sikap profesional memberikan pengaruh sebesar 31% terhadap variabel kinerja yang memperlihatkan bahwa dengan meningkatnya sikap profesional dapat meningkatkan kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh dan **Hipotesis ketiga di terima.**

Gambar Nilai koefisien variabel sikap profesional terhadap variabel kinerja.



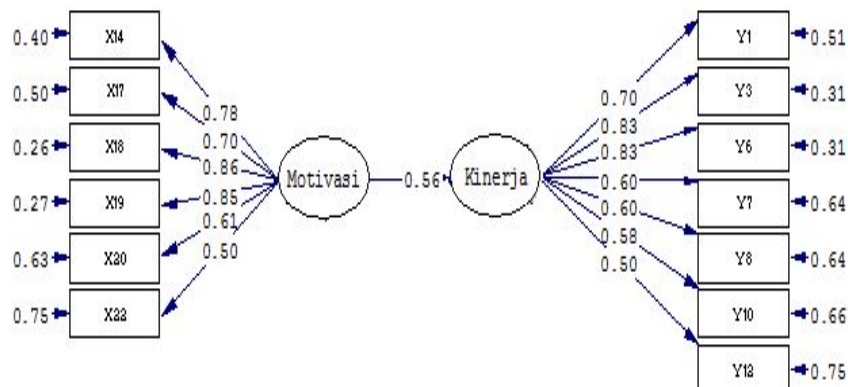
b. Variabel Motivasi

H-4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Hipotesis ke-empat ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh dan hipotesis ini terbukti. Dari hasil olah data lisrel tampak nilai t variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 2.17

yang berada diatas batas kritis yang di tetapkan. Nilai koefisien variabel laten motivasi sebesar 0.56 yang berarti variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 56% terhadap variabel kinerja yang menandakan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja juga cenderung mengalami peningkatan dan **Hipotesis ke-empat di terima**

Gambar Nilai koefisien variabel motivasi terhadap variabel kinerja

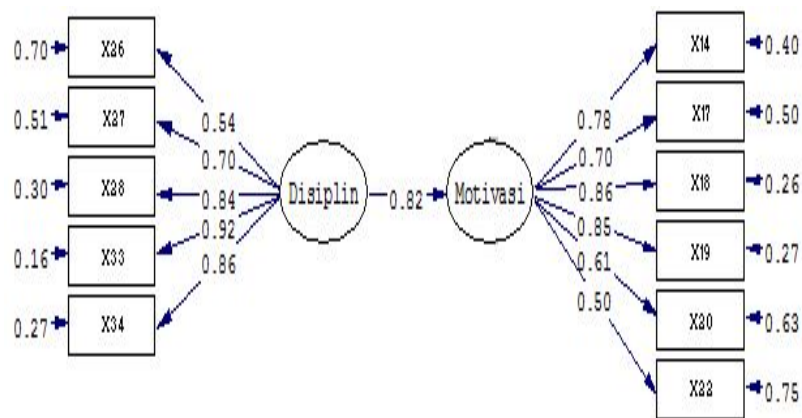


c. Variabel Disiplin

H-5 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Hipotesis variabel disiplin ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi dan hipotesis ini

Gambar Nilai koefisien variabel disiplin terhadap variabel motivasi

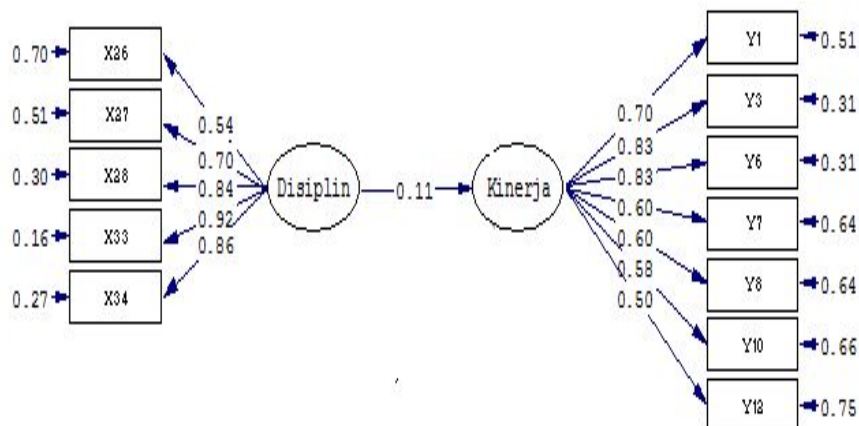


terbukti. Pembuktian ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 3.89 yang jauh diatas batas kritis dengan nilai koefisien pada variabel disiplin sebesar 0.82 yang artinya variabel disiplin memberikan pengaruh sebesar 82% terhadap variabel motivasi yang berarti peningkatan disiplin kerja cenderung akan meningkatkan motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh dan **Hipotesis ke-lima di terima.**

H-6: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Hipotesis terakhir ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hipotesis ini tidak terbukti. Hal ini tampak dari nilai t variabel disiplin terhadap kinerja sebesar

Gambar Nilai koefisien variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja



0.48 yang jauh dibawah batas kritis yang sudah di tetapkan yaitu 1.96. Nilai koefisien variabel laten disiplin sebesar 0.11 yang berarti variabel disiplin hanya memberikan pengaruh sebesar 11% terhadap kinerja dan **Hipotesis ke-enam ditolak.**

d. Pembahasan

Berdasarkan analisis jalur dan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru di SMA Negeri Kota Sungai Penuh. Apabila guru menunjukkan sikap profesionalnya dengan menumbuhkan keinginan dalam dirinya untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya dan guru mampu untuk bertindak sesuai dengan tujuan sistem pendidikan, maka permasalahan guru yang datang tidak tepat waktu, atau guru yang sering meninggalkan tugas pada jam mengajar sebagai wujud ketidakdisiplinan dapat dihindarkan dan dikurangi.

Dari pengujian hipotesis ke dua di peroleh hasil bahwa variabel sikap profesional tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Masrimal (2011) yang menyebutkan bahwa keprofesionalan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, guru SMAN Kota Sungai Penuh dan hasil ini memperlihatkan bahwa meningkatnya sikap profesional tidak menyebabkan meningkatnya motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Motivasi kerja Guru SMAN Kota Sungai Penuh dapat tumbuh bukan karena sikap profesional yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya namun motivasi tersebut telah ada dalam diri guru SMAN Kota Sungai Penuh, seperti semangat untuk menunjukkan prestasi atas apa yang mereka kerjakan, guru SMAN Kota Sungai Penuh mau bekerja keras agar dapat sukses dengan berupaya meningkatkan keterampilan keguruannya.

Pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Padmono (2007) yang menyatakan bahwa sikap profesional berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya sikap profesional guru SMAN Kota Sungai Penuh dapat meningkatkan kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Jika guru memperlihatkan pola tingkah laku dalam memahami,

menghayati serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalnya dalam menjalankan tugasnya maupun sebagai salah satu anggota masyarakat, maka dapat pula memberikan pengaruh yang baik terhadap pelaksanaan tugas rutinnnya sebagai tenaga pendidik seperti membuat perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta pelaksanaan pengajaran.

Pembuktian atas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samsul Bahri (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru juga terbukti pada penelitian ini, karena variabel motivasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Dengan keinginan untuk selalu mencapai prestasi guru SMAN Kota Sungai Penuh melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, melakukan pengembangan diri dengan peningkatan ketrampilan yang berkaitan dengan tugas serta mereka juga memiliki kemadirian dalam tugasnya, hal ini memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja mereka. Kinerja yang baik ini terlihat dari rasa cinta yang tinggi terhadap anak didik, mampu mengelola kelas, menggunakan media, menguasai landasan-lamdasan pendidikan dan melakukan pengadministrasian sekolah.

Pada hipotesis ke lima memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi guru SMAN Kota Sungai Penuh. Peningkatan disiplin kerja akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pula terhadap peningkatan motivasi guru SMAN Kota Sungai Penuh. Jika guru menunjukkan disiplin terhadap tugas kedinasannya, disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap suasana kerja dengan mampu memanfaatkan lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya dan mereka mampu untuk menunjukkan sikap dan tingkah laku yang dapat dijadikan contoh bagi siswa ataupun masyarakat, hal ini akan memberikan pengaruh terhadap aspek psikologikal sehingga mampu mengerakkan, mengarahkan perilaku, dan

menimbulkan tindakan dan keputusan yang bijak yang dapat diarahkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas rutinnnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Keke Aritonang (2005) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja, namun pada penelitian ini terbantahkan, karena hipotesis ke-enam yang menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja tidak terbukti, yang menandakan bahwa disiplin yang tinggi atau rendah tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Kuat dugaan bahwa jalur korelasional antar disiplin kerja dan kinerja dalam penelitian ini tidak bekerja secara langsung melainkan tidak langsung artinya disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan jika melalui variabel lain.

Sikap profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi melalui disiplin sebesar 0.71. Hal ini berarti peningkatan sikap profesional cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh jika terjadi peningkatan disiplin kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Upaya untuk meningkatkan disiplin dapat dilakukan dengan mendorong guru berperilaku hati-hati dalam pekerjaannya (berhati-hati diartikan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan) serta proses yang adil dan disiplin didasarkan pada peraturan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius (Dessler,1997).

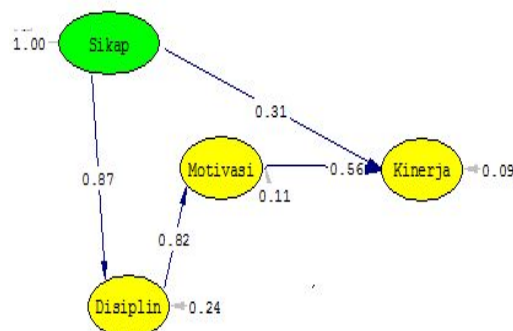
Sikap profesional berpengaruh secara langsung dengan kinerja namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan melalui motivasi sebesar 0.043. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap profesional yang meningkat akan cenderung meningkatkan kinerja secara langsung, tanpa harus terjadi peningkatan motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh namun dapat melalui variabel yang lain seperti melalui disiplin kerja.

Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0.46. Hubungan ini memperlihatkan bahwa

peningkatan disiplin kerja akan cenderung meningkatkan pula kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh, setelah terjadi peningkatan motivasi kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh. Ketaatan guru SMAN Kota Sungai Penuh terhadap tugas mereka tunjukan dengan menaati peraturan yang sudah disepakati bersama, mampu melaksanakan tugas pokok dengan baik, menepati dan memanfaatkan waktu dengan seefektif dan seefisien mungkin, menjadi suatu dorongan yang positif dalam melaksanakan tugasnya sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mereka.

Dari uraian diatas, baik dari pengujian hipotesis yang berupa pengaruh langsung antar variabel ataupun pengaruh tidak langsung diperoleh suatu hubungan antara semua variabel yaitu sikap profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi sebesar 0.91 dengan pengaruh variabel lain hanya sebesar 9%. Hubungan ini berarti kinerja dapat meningkat jika terjadi peningkatan terhadap sikap profesional, motivasi dan disiplin kerja guru SMAN Kota Sungai Penuh.

Sehingga struktur hubungan baru antar variabel endogen dan variabel eksogen seperti pada gambar berikut ini :



F. KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Dari 6 hipotesis yang diajukan terdapat 2 hipotesis yang di tolak yaitu hipotesis kedua; variabel sikap profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan hipotesis ke enam; variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

- terhadap kinerja guru. Dan terdapat 4 hipotesis yang terima/terbukti yaitu hipotesis pertama; sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin, hipotesis ke-tiga; sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hipotesis ke-empat; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan hipotesis ke-lima; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.
- b. Sikap profesional berpengaruh terhadap motivasi melalui disiplin kerja, sikap profesional berpengaruh terhadap kinerja namun tidak berpengaruh langsung melalui motivasi. Dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja namun memiliki pengaruh melalui motivasi.
 - c. Dari struktural model fit yang diperoleh dari metode SEM, variabel yang memiliki jalur terbaik adalah antara pengaruh variabel sikap profesional terhadap variabel disiplin dan variabel yang memiliki jalur yang paling rendah adalah pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja.
 - d. Variabel kinerja diindikasikan oleh 2 indikator yaitu cinta anak didik dan mengelola kelas. Pengaruh variabel sikap profesional dibentuk dari indikator membangun kerjasama dan hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan dinas yang terkait. Indikator mengutamakan prestasi dari apa yang dilakukan seorang guru memberikan pengaruh yang utama terhadap variabel motivasi. Dan indikator yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah memperhatikan tingkah laku
- dalam hal ini guru SMAN Kota Sungai Penuh diharapkan dapat mengaktualisasikan perilaku yang positif seperti: penanaman disiplin yang pelaksanaannya muncul dari keinginan dan kesadaran dari diri sendiri, bukan karena takut mendapat sanksi, sehingga dapat mengarahkan pada kinerja yang baik.
- b. Menyelenggarakan administrasi sekolah sebagai indikator yang memiliki pengaruh paling rendah terhadap variabel kinerja, maka guru diharapkan tidak hanya menyampaikan materi kepada siswa, namun juga memiliki dan memahami pengetahuan yang luas tentang penyelenggaraan administrasi sekolah, sebagai kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang dalam penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik.
 - c. Pada variabel sikap profesional, indikator menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya, mengelola komunikasi dengan anak didik dan aktif dalam organisasi profesi memiliki nilai loading 3 terendah, dalam hal ini guru SMAN Kota Sungai Penuh diharapkan dapat menunjukkan pola tingkah laku yang selalu mau bekerja sama, saling menghargai dan saling pengertian dengan berbagai pihak seperti: dengan organisasi keguruan (seperti PGRI, MGMP), sesama teman sejawat, siswa maupun dengan orangtua siswa agar tercipta suatu kondisi yang kondusif di sekolah dan terhindar dari sifat mementingkan diri sendiri dengan mengorbankan kepentingan orang lain.
 - d. Pada indikator suka pada tugas yang penuh tantangan yang memiliki pengaruh terendah pada variabel motivasi, maka guru SMAN Kota Sungai Penuh diharapkan dapat melakukan pengarahan perilaku pada aktivitas-aktivitas keguruan yang mendukung pada pencapaian kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dan tidak hanya melaksanakan salah satu tugas pokok guru yaitu mengajar, namun melaksanakan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

1. SARAN

Dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan tentang pengaruh sikap profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN Kota Sungai Penuh, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan sebagai berikut:

- a. Sikap profesional berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi,

- melatih, menilai/ mengevaluasi peserta didik.
- e. Memanfaatkan waktu dengan baik merupakan indikator yang memiliki pengaruh terendah pada variabel disiplin, maka guru SMAN Kota Sungai Penuh di harapkan dapat menggunakan waktu luang mereka untuk menambah pengetahuan mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, diskusi, simposium baik yang berkaitan dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada siswa maupun yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok guru dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga tercapai kinerja yang lebih baik.
 - f. Hasil penelitian ini diharapkan dapat merangsang peneliti-peneliti lain untuk mencoba mengungkapkan lebih jauh mengenai aspek-aspek lain yang berhubungan dengan sikap profesional ,motivasi kerja dan disiplin kerja guru pada proses pembelajaran dengan obyek yang diteliti dapat lebih beragam di berbagai bidang profesi baik formal maupun non formal.
 - g. Jumlah responden yang berjumlah 141 orang adalah nilai yang seharusnya dipertahankan karena sesuai dengan kaidah pengolahan data SEM dengan metode *maximum likelihood*, jumlah data yang diobservasi sebaiknya berkisar antara 100 hingga 200.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2006. *Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Manajemen*.AUB Surakarta: www.google.co.id
- Aritonang, T Keke.2005.*Kompensasi kerja,disiplin kerja dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur jakarta*. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur
- Arikunto,Suharsimi.2010.*Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto,Suharsimi.1990. *Manajemen pengajaran secara manusiawi*. Jakarta: Rineka cipta
- Bachrudin, Achmad & Harapan L Tobing. 2003. *Analisis Data untuk Penelitian Survey dengan Menggunakan Lisrel 8*. FMIPA UNPAD. Bandung.
- Bahri, syamsul.2011.*Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD di Dataran Tinggi Moncong Gowa*. Jurnal MEDTEK, volume 3, nomor 2 oktober 2011: www.google.co.id
- Caode, M Deden.2012. *Pengaruh sikap profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja guru*.Tesis : Blog Wahana Edukasi dan Pendidikan
- Dessler,Gary. 1997. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.
- Fathoni, Abdurrahmat . 2006.*Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Getri AR .2005. *Kontribusi persepsi guru tentang pelatihan peningkatan kemampuan profesional,komitmen dalam melaksanakan tugas dan sikap profesional guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kota payakumbuh*. Padang: Tesis Program Magister Manajemen UNP
- Ghozali, Imam & Fuad. 2005. *Struktural Equation Modelling: Pengantar*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, Ivancevich and Donnely.2005. *Organisasi* .Alih bahasa Nunuk Adiarni.Jakarta:Binarupa Aksara
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1985. *Organisasi perilaku, struktur dan proses*. Jakarta : Erlangga
- Gunawan, Budi.2010. *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di STMIK Indonesia*. Padang : Tesis Program Megister Manajemen UNP

- Hasibuan S. Pamalayu. 2010. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan S, Pamalayu. 2003. *Manajemen, dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- http://www.setjen.depdiknas.go.id/prodhukum/dokumen/5212007134511Permen_16_2007.pdf/2008/05/04/
- Idris. 2011. *Aplikasi model analisis data kuantitatif dengan program SPSS*. Padang : FE UNP
- Istijanto .2005. *Riset sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Garamedia Pustaka Utama
- Masrimal.2011. *Pengaruh insentif sertifikasi guru dan keprofesionalan terhadap motivasi kerja guru SMSK Negeri Kota Payakumbuh*. Padang. Tesis program magister Manajemen UNP
- Padmono,Y.2007. *Menyusun instrumen sikap profesinal guru*.Jurnal Penelitian Pendidikan, jilid 10, nomor 1,Februari 2007: www.google.co.id
- PP RI No. 19 tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Bandung: Citra Umbara. 2006
- Ramadiani.2010.*Structural Equation Model Untuk Analisis Multivariate Menggunakan Lisrel*. Jurnal Informatika Mulawarman. Vol 5 No.1 Februari 2010 : www.google.co.id
- Rivai veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Rivai, veithzal .2005. *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya,Wina. 2008. *Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sanjaya,Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sardiman. 1986. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta : Rajawali
- Sartono.2008.*Pengaruh kepemimpinan, profesional, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Universitas Sebelas Maret Surakarta*.Jurnal: www.google.co.id
- Sastrohadiwirjo, B . siswanto. 2002. *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saydam,Ghauzali.1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Sesmita .2002. *Hubungan motivasi berprestasi dan profesionalisme dengan efektivitas kerja pegawai negeri sipil(PNS)pada badan kepegawaian daerah Propinsi Sumbar*. Padang : Skripsi Fakultas Ekonomi UNP
- Soetjipto dan Raffis Kosasih. 2007. *Profesi keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Srirezeki, Dian. 2009. *Pengaruh Ekuitas Merek Dan Nilai Pelanggan Terhadap Niat Membeli Ulang (Survei Pada Pelanggan Unkl347 Di Bandung)*. Tesis: www.google.co.id
- Toharudin, Toto.2002. *Menjadi guru profesional*. Bandung : Remaja Rosda karya
- Trinity .2006. *Pengaruh kemampuan kerja, disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Fakultas Hukum UNAND*. Padang : Tesis MM UNP
- Uba surya,yuniant ita dan sumaryo.2009 *.Kliping tentang arah perkembangan pendidikan di indonesia*. Jakarta: CV. Global Usaha Mandiri
- Umaidi.1999. *Bahan pelatihan kepala SMU*. Jakarta: Depdikbud
- Uno, B. Hamzah.2011.*Teori Motivasi & Pengukurannya analisis di bidang pendidikan*.Jakarta:Bumi Aksara
- Walgito .2008. *Psikologi sosial(suatu pengantar)*.Yogyakarta: Yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- Wandra Ilyas. 2006. *Pengaruh disiplin kerja,motivasi berprestasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas terhadap kenerja guru SMPN 2*

- Padang*. Padang: Tesis program magister manajemen UNP
- Whitmore, John. (et) Dwi Helly, Purnomo, dan Louis, Novianto. 1997. *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Bisnis dan Birokrasi, Vol 16, No 2 (Sept-Des 2009) : www.google.co.id
- _____. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia no.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: BP. Cipta jaya
- _____. 1990. *Undang-Undang Republik Indonesia no.2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: Ditjen Dikti