

Pengaruh Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Nurhaffifah^{1*}, Novi Yanti², Susi Yuliastanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: nurhaffifah108@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan dari profesional guru, motivasi kerja ,disiplin kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dan profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian 42 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator yang dominan dari kinerja guru didapatkan pada perencanaan pembelajaran dengan nilai sebesar 76,80%, profesional guru memiliki indikator dominan fisik dengan nilai sebesar 85,20%, motivasi kerja memiliki indikator dominan need for power (perlu tenaga) dengan nilai sebesar 78,40% dan disiplin kerja indikator dominan keadilan dengan nilai sebesar 79,20%, profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Kata Kunci: Profesionalisme Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Abstract: This study aims to determine the dominant indicators of teacher professionalism, work motivation, work discipline and teacher performance of SMA Negeri 1 Lengayang, Pesisir Selatan Regency and teacher professionalism, work motivation and work discipline on teacher performance of SMA Negeri 1 Lengayang, Pesisir Selatan Regency partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. The research sample is 42 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determinant coefficient, t and F hypothesis testing. The results of the study showed that the dominant indicators of teacher performance were obtained in learning planning with a value of 76.80%, teacher professionalism had a dominant physical indicator with a value of 85.20%, work motivation had a dominant indicator of need for power with a value of 78.40% and work discipline had a dominant indicator of justice with a value of 79.20%, teacher professionalism had a positive and significant effect on teacher performance, work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, work discipline had a positive and significant effect on teacher performance and teacher professionalism, work motivation and work

discipline had a positive and significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Lengayang, Pesisir Selatan Regency.

Keywords: Teacher Professionalism, Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Menurut pendapat dari (Afandi, 2020) kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses belajar dan mengajar dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja diharapkan dapat mendorong kualitas dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor profesional guru, motivasi kerja ,disiplin kerja.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru di harapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan. Berikut ini kondisi kinerja guru yang dilihat dari hasil penilaian rekapitulasi penilaian kinerja guru 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No Uraian	Target	Realisasi	Kekurangan
1 Pencapaian Tugas			
a. Pembuatan RPP	100%	100%	-
b. Penyelesaian RPP	100%	75%	25%
c. Evaluasi RPP	100%	65%	35%
2 Disiplin Kerja			
a. Kehadiran	100%	70%	30%
b. Presensi Piket	100%	70%	30%
c. Ikut Serta Rapat	100%	65%	35%
3 Tanggung Jawab	100%	70%	30%
4 Prakarsa	100%	75%	25%
5 Kepemimpinan	100%	75%	25%

Sumber: Dinas Kabupaten Pesisir Selatan, 2023

Berdasarkan tabel 1 dari data yang didapatkan dari dinas Kabupaten Pesisir Selatan bahwa terdapat permasalahan kinerja guru, terlihat dari masih belum optimalnya realisasi yang ditetapkan dan masih cenderung mengalami kemangkiran. Hal tersebut dapat dilihat dari kemangkiran pencapaian tugas dalam evaluasi RPP dan disiplin kerja dalam ikut serta rapat yang mencapai 35%.

Selanjutnya, hasil kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, diketahui pada tahun 2022, kinerja guru yang mendapatkan dengan pencapaian tugas dengan penilaian pembuatan RPP 100% terlaksana dan penyelesaian RPP nilai 75% terlaksana sedangkan evaluasi RPP hanya 65% terlaksana.

Kemudian, hasil disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai kehadiran 70% dan presensi piket 70% sedangkan pada ikut serta rapat 65% nilainya, selanjutnya pada tanggung jawab guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan 70% terlaksana dan prakasa dan kepemimpinan yang ada di SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan 70% terlaksana. Yang berarti sama jauh dari pencapaian target yang diinginkan oleh SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan adalah faktor sikap profesional guru. Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesi dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut (Turangan, 2017). Sedangkan Menurut Wibowo (2019) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengatahan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan tata usaha pada tanggal 19-20 Desember 2023 pada SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan terdapat permasalahan dengan profesional guru yang belum maksimal dalam menjalankan kinerjanya sebagai guru di SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Selain profesional guru faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan adalah faktor motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan dalam bekerja agar kinerja guru meningkat (Hasibuan,2019).

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang guru dalam bekerja. Motivasi merupakan respon guru terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri guru agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja

No	Dimensi pernyataan	Target	Capaian
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin	100%	98%
2	Adanya penghargaan	100%	90%
3	Penempatan yang tepat	100%	90%
4	Kelakyakan gaji	100%	90%
	Total	100%	92,00%

Sumber : Kepegawaian SMA Negeri 1 Lengayang 2024

Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Seorang guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Selain profesional dan motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap guru. Kesadaran guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua guru.

Menurut (Hasibuan,2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Apabila guru tidak dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku disekolah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja sekolah. Penurunan kinerja guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, guru tidak teliti dalam mengerjakan tugas yang di bebankan kepadanya sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan tingginya tingkat absensi guru.

Fenomena yang ada masih terdapat guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja dan disiplin kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang merupakan penurunan terhadap kehadiran dalam bekerja menjadi cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang guru dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan pada bulan Januari 2023 sampai Juli 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tingkat Keterlambatan guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

No	Bulan	Jml Guru	Jml hari kerja	Jml Keterlambatan	Jml tidak hadir
1	Januari	42	23	15	3
2	February	42	22	12	2
3	Maret	42	23	17	2
4	April	42	23	18	2
5	Mei	42	22	10	2
6	Juni	42	23	15	3
7	Juli	42	22	13	5

Sumber: TU SMA Negeri 1 Lengayang, 2023

Berdasarkan tabel 3 didapatkan berdasarkan wawancara dengan TU SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 13 Desember 2023 terlihat persentasi tingkat kelambatan guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dari bulan Januari 2023 sampai Juli 2023 mengalami peningkatan yang flutuatif. Dari jumlah keterlambatan didapatkan alasan dimana guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir

Selatan tempat tinggalnya jauh dari lokasi SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, sedangkan yang tidak hadir ada memberikan keterangan dengan pemeberian tahuhan sakit dan ada yang tidak ada keterangan kenapa tidak hadir dalam mengajar di SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan yang sering dihadapi oleh SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan adalah kurangnya para guru dalam melakukan profesional sebagai guru yaitu dengan melakukan terobosan dan kreatifitas, baik dalam hal varian atau sesuatu yang baru. Kurangnya pemahaman guru terhadap kekuatan dan kelebihan yang dimiliki pesaing tentu akan mempengaruhi dalam pengembangan SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Belum lagi dalam hal SDM, para guru memiliki kecenderungan hanya melaksanakan pekerjaannya saja tanpa adanya kemampuan lebih yang diterapkan.

Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan juli 2023 sebesar 15 orang dan yang tidak hadir 3 orang sampai akhirnya pada bulan januari dan february 2023 jumlah keterlambatan sebesar 12 orang yang tidak hadir 2 orang secara flutuatif secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan kurangnya kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan. Guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti: (1) masih ada guru melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian guru pada saat bekerja guru sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya guru yang keluar masuk sekolah pada saat jam kerja, dan (4) masih ada sebagian guru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Fenomena yang ada masih terdapat guru dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan guru yang merupakan penurunan terhadap kehadiran dalam bekerja menjadi cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang guru dengan pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruki dalam Supardi,2018). Sedangkan dalam (Kamus Umum Bahasa Indonesia, 2016) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: "cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku". Selain itu (Supardi,2018) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: "hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan". Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. Menurut (Fahmi,2019) menyatakan "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi"

Indikator kinerja guru

Indikator kinerja guru menurut (Supardi,2019) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran

“Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”.

2. Proses pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran.

3. Melakukan penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seoang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Profesionalisme Guru

Profeisonalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu bidang pekerjaan seseorang yang mempunyai keahlian tertentu. Suatu bidang pekerjaan ini mempunyai keahlian tertentu yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, orang yang profesional dalam pekerjaannya berarti ia sudah mempunyai kesiapan untuk menjadi seorang yang professional melalui pendidikan atau pelatihan khusus, salah satunya yaitu guru. Guru merupakan pekerjaan yang harus mempunyai keahlian khusus untuk menjalani profesinya. Untuk menjadi seorang guru yang professional harus memiliki keahlian dan kepribadian yang baik karena guru merupakan salah satu faktor tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mana guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik demi melancarkan semua tugasnya menjadi seorang guru. Guru merupakan faktor yang paling penting dalam pendidikan terutama dalam proses pembelajaran karena guru dijadikan sebagai teladan anak didiknya. Oleh karena itu guru diharapkan menjadi pribadi yang baik, budi pekerti luhur dan mempunyai kemampuan yang memadai untuk mengembangkan potensi peserta didik.

Rusman (2019:19) profesionalisme guru yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencahariannya”. Menurut Hamzah (2019:18) kompetensi professional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Indikator Professional Yaitu

Menurut Rusman (2019: 22) indikator profesional sebagai berikut:

1. Fisik secara fisik guru yang profesional mempunyai sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau rasa kasihan dari anak didik.
2. Kepribadian untuk menjadi seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik yang dapat dicontoh oleh anak didik dan guru harus mempunyai rasa kasih sayang terhadap anak didiknya agar ada kedekatan antara guru dengan siswa.
3. Pengetahuan seorang guru harus mempunyai pengetahuan atau keilmiahinan yang tinggi agar bisa diterapkan kepada siswanya. Seorang guru pun harus memahami dan menguasai pelajaran yang akan diajarkan agar bisa di pahami dan dimengerti oleh seluruh siswa. Guru harus memahami prinsip-prinsip kegiatan mengajar agar tidak keliru saat mengajar di kelas.
4. Keterampilan guru mampu berperan sebagai organisator dalam proses pembelajaran di kelas.

Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2019) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masingmasing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kemudian menurut Danim (2018) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”.

Menurut Gitosudarmo (2018) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Widodo (2019) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Indikator motivasi kerja yaitu:

1. *Need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, (kebutuhan akan afiliasi) merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerlukan perasaan orang lain.

Disiplin Kerja

(Hasibuan,2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno,2019) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

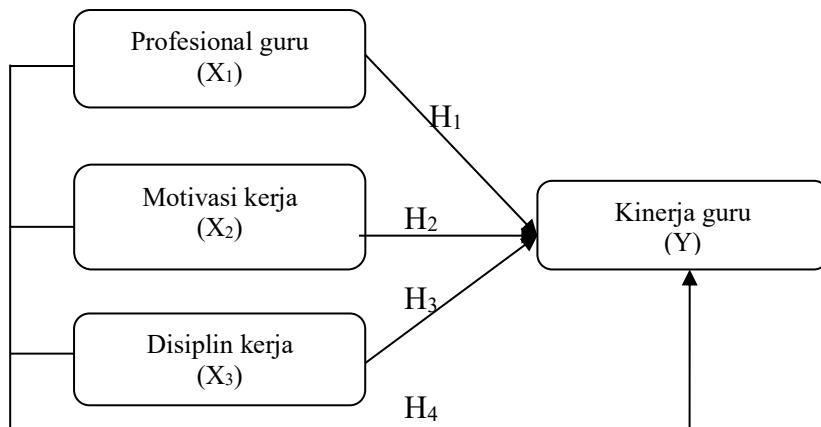
Menurut (Hasibuan, 2019) indikator kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru.

2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru dalam instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
- H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
- H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
- H₄ : Diduga profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah riset lapangan (*field research*) dan riset kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 46 orang Sampel 46 orang. Metode

analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dengan beberapa variabel independen profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 Sebagai berikut.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a	
	B	Std. Error
1 (Constant)	37,517	11,481
profesional guru (PG)	,140	,134
motivasi kerja (MK)	,130	,177
disiplin kerja (DK)	,135	,115

a. Dependent Variable: kinerja guru (KG)

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : KG = 37,517 + 0,140PG + 0,130MK + 0,135DK+e

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 37,517 artinya jika tidak ada profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan akan naik sebesar konstanta yaitu 37,517 satuan.
2. Koefisien profesional guru 0,140, koefisien bernilai positif artinya profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dimana jika profesional guru naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan naik sebesar 0,140 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien motivasi kerja 0,130, koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan naik sebesar 0,130 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien disiplin kerja 0,135, koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan naik sebesar 0,135 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square

1	,766 ^a	,644	,616
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, profesional guru, motivasi kerja			
b. Dependent Variable: kinerja guru			

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Hal ini berarti kontribusi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 61,60% sedangkan sisanya 38,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja guru). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), dimana $df=n-k-1=42-3-1=38$, maka angka kritis adalah 2,024 untuk nilai t-tabel (lampiran 9), sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	3,268	,002
profesional guru (PG)	5,299	,000
motivasi kerja (MK)	3,169	,003
disiplin kerja (DK)	3,197	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru (KG)

- Variabel profesional guru memiliki t hitung ($5,299 > 2,024$) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
- Variabel motivasi kerja memiliki t hitung ($3,169 > 2,024$) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
- Variabel disiplin kerja memiliki t hitung ($3,197 > 2,024$) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji F

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmutan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana ($df_2=n-k-1=42-3-1=38$), maka angka kritis untuk tabel-F adalah 2,85 (lampiran 10) dapat dilihat perbandingan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 8. Uji-F

Model	ANOVA ^a	
	F	Sig.
1 Regression	15,976	,000 ^b
Residual		

Total	
a. Dependent Variable: kinerja guru	
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, profesional guru, motivasi kerja	

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 15,976 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,85 dan nilai signifikan adalah 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Pembahasan

1. Pengaruh Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji maka variabel profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dilihat dari dimensi perencanaan pembelajaran sudah baik, karena guru dapat menyiapkan rencana persiapan pembelajaran dengan baik, guru mampu membuat prota dan promes dengan baik, guru sudah membuat silabus dengan baik.

Dimana dalam kinerja guru dari jawaban-jawaban yang berikan oleh responden proses pembelajaran mendapat nilai TCR terendah ini disebabkan karena para responden ingin menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai proses pembelajaran yang jadi nilai terendah dalam kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan profesional guru mempunyai kepribadian yang disampaikan yang jadi nilai terendah dalam profesional guru. Dalam varibel profesional guru yang dominan adalah indikator fisik karena memiliki nilai tertinggi dari semua indikator yang ada meskipun semua kategori baik.

Bila dilihat secara luas maka kinerja guru dapat dilihat dari segi profesionalnya. Menurut Sanjaya (2019:19-20) kompetensi guru menjadi empat macam yaitu: (1) kompetensi pedagogik, yang menyangkut tentang pemahaman peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan lain-lain, (2) kompetensi kepribadian, yang mencangkup kepribadian yang mantap, stabil dewasa arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia dan lain-lain, (3) kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang meliputi kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar, dan lain-lain, dan (4) profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional inilah yang secara umum selalu menjadi landasan dalam pengukuran kinerja seorang guru. Kinerja dalam penelitian ini ditinjau dari sisi responden berdasarkan dimensi yang telah tersusun.

Selain perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, kinerja profesional guru dinilai dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan bentuk pelaksanaan pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik. Untuk itu seorang guru harus memiliki strategi, metode dan media pembelajaran yang disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami siswa. Menurut Hamalik (2013:135) berpendapat bahwa, guru yang baik akan berusaha sedapat mungkin agar pelaksanaan pembelajaran berhasil. sedangkan menurut Depatemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sarana Pendidikan Nomor 22 Tahun 2006, tugas guru sebagai pendidik dan pengajar dalam pelaksanaan perencanaan pembelajaran adalah menyusun perangkat program pengajaran. Perangkat pembelajaran inilah yang menjadi komponen merupakan tumpuan para guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2019) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah: (1) Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan. Motivasi sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam kehidupan guru disebabkan karena manusia (termasuk guru) memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Martoyo, (2020) mengembangkan teori Need Hierarchy Theory dan mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi beberapa tingkatan mulai dari basic needs sampai dengan self actualization. Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian di lapangan, terlihat bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kriteria baik. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan guru telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama guru pada organisasi yang sama.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian di lapangan, terlihat bahwa motivasi kerja Guru berada pada kriteria baik. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan guru telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama guru pada organisasi yang sama.

Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2019:34) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah: (1) Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan (Wibisono, 2020) Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial, (Hariningtiyas, novia,2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, (Alhusaini ,2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan penelitian (Sudirman ,2020) Hasil analisis secara parsial bahwa signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Edi Sutrisno (2019) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Dimana dalam kinerja guru dari jawaban-jawaban yang berikan oleh responden proses pembelajaran mendapat nilai TCR terendah ini disebabkan karena para responden ingin menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai proses pembelajaran yang jadi nilai terendah dalam kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sedangkan disiplin kerja dari jawaban-jawaban yang berikan oleh responden teladan pimpinan mendapat nilai TCR terendah ini disebabkan karena para responden ingin menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai teladan pimpinan yang jadi nilai terendah dalam disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan (Wibisono, 2020) Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial, (Hariningtiyas, novia,2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, (Alhusaini ,2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji-f maka variabel profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika maka profesional guru, motivasi dan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan harus betul-betul dapat dimiliki oleh semua guru di SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan (Wibisono, 2020) hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama, (Hariningtiyas, novia,2020) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Alhusaini ,2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan penelitian (Sudirman ,2020) Hasil analisis secara simultan signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

1. Indikator yang dominan dari kinerja guru didapatkan pada perencanaan pembelajaran dengan nilai sebesar 76,80%, profesional guru memiliki indikator dominan fisik dengan nilai sebesar 85,20%, motivasi kerja memiliki indikator dominan *need for power* (perlu tenaga) dengan nilai sebesar 78,40% dan disiplin kerja indikator dominan keadilan dengan nilai sebesar 79,20%.
2. Variabel profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
5. Variabel profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

REFERENSI

- Afandi, P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Amir, Hamzah. 2019. Metode Penelitian & Pengembangan R&D. Yogyakarta: Literasi Nusantara
- Berelson dan G. A. Stainer. 1964 terjemahan Handoko 2017. Human Behaviour an Inventory of Scientific Finding. New York: Harcourt, Brank 721.
- Danim, Sudarwan, 2018. Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Donni Juni Priansa 2018, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber DayaManusia. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gitosudarmo dan Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hamali, Udayanto,2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Indah Puji Hartatik 2017 *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana;
- Indah Puji Hartatik 2018 *Buku praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana;
- Kamus Umum Bahasa Indonesia, 2016
- Mangkunegara A.A.A.P, 2018. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Mangkunegara A.A.A.P, 2019. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Manullang, 2016, Dasar_Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta

- Manullang, 2018, Dasar_Dasar Manajemen dan penilaian guru, Gadjah Mada University Press., Bulaksumur, Yogyakarta
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2019. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Resseffendi. 2019. Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Jakarta: Erlangga
- Robbin & Judge. 2019. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. 2019. Model-Model pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet
- Supardi, D. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: Raja wali Pers.
- Supardi. 2019. "Kinerja Guru". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2),
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar