



Volume : 06
Nomor : 03
Bulan : September
Tahun : 2020
http : //ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja

Darmawan Harefa
STKIP Nias Selatan
e-mail: darmawan90_h24@yahoo.co.id

Received: 28 Juli 2020; Revised: 20 Agustus 2020; Accepted: 28 Agustus 2020
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.2.97-102.2020>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja Guru IPA dan disiplin dengan prestasi kerja guru di SMP Nimarwati Lagundri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis korelasional. Sedangkan data dan informasi di lapangan dijangkau dengan bantuan kuesioner. Penelitian ini berdasarkan pada koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,595 sedangkan t_{hitung} sebesar 6,959. Variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) baik secara masing-masing maupun bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ada : a) Variabel disiplin sebesar 59,5%. b) Variabel motivasi kerja guru IPA sebesar 50,3%, Kontribusi kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat adalah 69,2%. Dengan diketahuinya sumbangan variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) sebesar 69,2% terhadap prestasi kerja guru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 30,8% prestasi kerja guru disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci

Pengaruh; Displin; Motivasi, Guru IPA, Prestasi

Pendahuluan

Salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan kita adalah masalah lemahnya proses pembelajaran. Menurut (Sanjaya 2009) Guru dalam implementasi SPP mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini disebabkan keberhasilan implementasi standar proses pendidikan itu sangat ditentukan oleh kemampuan guru, sebab guru merupakan orang pertama yang berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan (Sanjaya 2009). Organisasi baik formal maupun non formal melakukan peranan dominan manusia sebagai motor penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang dan sekelompok orang atau di sebut pimpinan dan bawahan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang di harapkan sangat di tentukan oleh manusia-manusia sebagai tenaga penggerak yang berkualitas.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat guru dan tenaga kependidikan lainnya di mana yang bersangkutan mempunyai tugas dan merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Guru sebagai



tenaga professional dituntut menjadi manusia yang berdedikasi tinggi, loyal, berkemauan keras, memiliki etos kerja yang tinggi, bermotivasi tinggi dan berdisiplin yang dapat mendukung berhasilnya visi dan misi suatu sekolah sebagai organisasi.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Menurut pendapat (Bejo 2005) memandang bahwa disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan (Atmodiwirjo 2000) mengemukakan bahwa disiplin ialah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu (1) Pemberian gaji, (2) Pemberian kesempatan dan dorongan untuk mengembangkan karier, (3) Pemberian istirahat yang memadai, (4) Pemberian penghargaan atas jasa atau kesetiaan terhadap organisasi, baik berupa material maupun imaterial, (5) Pemberian kesempatan berhimpun dalam organisasi pegawai, (6) Pemberian fasilitas kerja maupun social yang adil, (7) Keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja, (8) Pemberian perangsang, (9) Pemberian atau pengaturan rekreasi, dan (10) Pemberian hari tua atau pension (A.S. Moenir 2010). Untuk menerapkan disiplin kerja perlu adanya kesadaran, keteladanan dan ketaatan. Pengaturan kesadaran merupakan faktor utama, sedangkan keteladanan dan ketaatan merupakan faktor pelindung. Ikatan moral untuk menegakkan disiplin tidaklah cukup membuat pegawai dapat bekerja dengan kemauan yang tinggi, oleh karena itu perlu dilengkapi usaha-usaha secara moralitas formal, yaitu berupa sanksi dan hukuman bagi pelanggar aturan dan tata tertib. Demikian pula aturan-aturan yang dibuat hendaknya tidak dipandang sebagai ancaman melainkan dapat mendorong untuk bekerja lebih bertanggung jawab. (Fathoni. 2006) Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala menajer, pimpinan dari masing-masing instansi.

Banyak sekali pendapat tentang motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardiman 2011). Sejalan dengan pendapat (Sanjaya 2009) "motivasi sangat erat hubungannya dengan kebutuhan, sebab memang motivasi muncul karena kebutuhan, seseorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan". Motivasi guru IPA merupakan salah satu pembelajaran yang didapatkan dari alam sekitarnya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai sebagai rangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu. Menurut pendapat (Trianto 2009) memotivasi guru IPA suatu yang menari dengan cara belajar yang sistematis dilakukan secara



umum terbatas pada gejala-gejala alam, lahir dan berkembang pembelajaran melalui metode ilmiah seperti *observasi* dan eksperimen.

Prestasi kerja pegawai adalah tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan dalam satu hari masa kerja maupun dalam kontinuitas pelaksanaan pekerjaan (Anoraga 2012). Untuk meyakinkan bahwa guru IPA sebagai pekerja profesional, marilah kita tinjau syarat-syarat atau ciri pokok dari pekerjaan profesional menurut (Sanjaya 2009) a) pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, b) suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas, c) tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademik sesuai dengan profesinya, semakin, semakin tinggi pula tingkat keahliannya, dengan demikian semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya, d) suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap social kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkannya dari pekerjaan profesinya itu.

Menurut (Djoko Prakoso dan I ketut Murtika 2004) kegunaan peningkatan prestasi kerja untuk : a) perencanaan dan pengembangan karir., b) perbaikan dan perestasi kerja, c) penyesuaian-penyesuaian konsasi, d) keputusan-keputusan penempatan, e) kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, f) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, g) Kesempatan kerja yang adil, h) tantangan-tantangan eksternal. Seorang pegawai pemerintah atau swasta yang mempunyai prestasi akan memperoleh penghargaan, perhatian dari atasannya serta memperoleh penilaian positif dari rekan-rekan kerjanya. Bentuk penghargaan atau perhatian dari atasnya bisa berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, hadiah, fasilitas dan lainnya. Prestasi kerja tidak dimiliki oleh semua pegawai, melainkan mereka yang mempmunyai sifat rajin, ulet, semangat, penuh gairah, motifasi yang kuat dan disiplin yang tinggi.

Untuk memperoleh prestasi kerja tidaklah mudah bagi setiap orang, melainkan harus memiliki syarat. Menurut (Djoko Prakoso dan I ketut Murtika 2004) syarat tersebut adalah sebagai berikut : a) mempunyai kecakapan dan menguasai segala bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. 2) mempunyai ketrampilan yang sangat baik, 3) mempunyai pengalaman yang sangat luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. 4) elalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya, 5) mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik, 6) selalu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, 8) hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

Insentif berperan dalam mendorong orang berprestasi dalam bekerja. Tetapi peran itu harus di lihat dalam konteks cakupan faktor-faktor motivasi secara keseluruhan. Setiap sekolah harusmampuh mengembangkan sistem pengupahan yang dapat memotivasi guru. Semakin kecil penghasilan seseorang jumlah gaji mereka semakin penting, semakin tinggi penghasilan seseorang semakin dalam ia



mengidentikkan diri dengan apa ia kerjakan, uang menjadi relative kurang penting. Setiap orang menginginkan uang, dan uang selalu menjadi topik pembicaraan utama dan di tempat mereka bekerja yang menghendaki gaji cukup sesuai harapan dan kebutuhan sehari-haribisa terpenuhi. Gaji menjadi penting karena beberapa hal, yaitu (1) Gaji menjamin sesuatu mata pencaharian karena itu merupakan dorongan untuk bekerja, (2) Besar gaji menunjukkan status pekerja, tidak hanya dalam dalam hirarki perusahaan internal, tetapi juga dalam hubungannya dengan tetangga, kawan, dan kelompok lainnya dalam masyarakat, dan (3) Suatu kenaikan gaji adalah penegasan keberhasilan anda dalam bekerja (Hagemann 2015).

Pemberian intensif yang tinggi kepada pegawai di perusahaan atau guru di sekolah penting karena dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja, namu demikian hal ini tidak menjadi faktor penentu untuk mencapai prestasi kerja seseorang. Hal-hal yang mendorong orang berusaha lebih giat bekerja adalah kesejahteraan pribadi, hubungan yang baik di antara kawan sekerja.

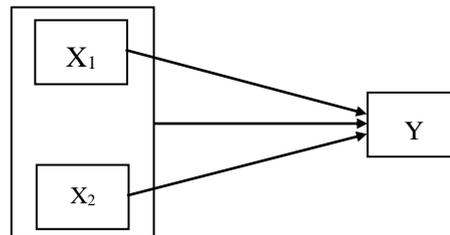
Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau perangsang bagi para siswa untuk melakukan aktivitas belajarnya. Menurut pendapat (Sardiman 2011) Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi antara lain :a) Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy, b) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. c) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mendapati tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut

Untuk itu idealnya, kegiatan pendidikan harus dilakukan terus-menerus tanpa batas waktu dan usia. Oleh karena itu pendidikan dapat diselenggarakan oleh sekolah atau luar sekolah. Pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah disebut pendidikan normal dan pendidikan diselenggarakan diluar sekolah disebut pendidikan non formal. Pendidikan formal pada umumnya hanya terpola pada kerangka-kerangka teori (kognitif). Adapun implikasi dari kerangka teori dilanjutkan melalui proses pelatihan untuk memperoleh keterampilan (skill).

Produktivitas pegawai disamping ditentukan oleh faktor pelatihan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi dari pegawai yang bersangkutan. Motivasi kerja pegawai adalah suatu dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan kegiatan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu. Jika motivasi kerja individu tinggi, maka produkvtas individu juga tinggi atau sebaliknya jika motivasi kerja individu rendah, maka produkvtas individu juga rendah. Dengan demikian maka motivasi kerja-motivasi kerja merupakan faktor yang juga sangat mempengaruhi produkvtas pegawai. Oleh sebab itu instansi harus mampu mendorong motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah motode survei dengan analisis korelasional. Artinya data dijaring dengan bantuan kuesioner. Variabel yang diteliti sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) merupakan variabel bebas dan prestasi kerja guru (Y) merupakan variabel terikat (Supardi 2012). Desain gambar konstelasi penelitian variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut :



Gambar.1. Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Prestasi Kerja Guru

Instrumen penelitian untuk variabel bebas dan variabel terikat dikembangkan dalam bentuk kuesioner model skala Likert yang bertujuan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja guru. Pengembangan kuesioner dengan pertimbangan : (a) penentuan indikator dan kisi-kisi variabel, (b) pembuatan kumpulan pernyataan beserta taraf skala, (c) dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, kemudian (d) diujicobakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas.

Instrumen penelitian dijabarkan berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan para ahli. Indikator dari variabel yang dijabarkan adalah instrumen motivasi kerja (X_1), instrumen disiplin kerja (X_2), dan instrumen prestasi kerja guru (Y). Ketiga instrumen tersebut dirancang sendiri oleh penulis berdasarkan ciri-ciri atau indikator dari ketiga variabel tersebut sebagaimana dikemukakan oleh para ahli.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Daftar angket penelitian yang penulis sampaikan kepada responden sebanyak 35 orang, kemudian diteliti, diedit, dan dianalisis sesuai dengan pengolahan data. Angket penelitian ini kemudian diberi skor sesuai dengan jawaban responden dan dijumlahkan. Proses penelitian harus dilakukan secara hati-hati agar tidak mengalami kekeliruan dalam merekapitulasi. Hasil rekapitulasi skor untuk masing-masing variabel ini selanjutnya menggunakan alat bantu komputer program SPSS 17.0 for Windows. Rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada table. 1 dibawah ini:



Tabel. 1. Rekapitulasi Jumlah Skor Masing-masing Variabel

NO	X ₁	X ₂	Y	NO	X ₁	X ₂	Y
1	72	71	73	18	78	77	82
2	75	78	75	19	73	74	77
3	75	76	72	20	70	71	72
4	74	71	72	21	70	71	71
5	70	74	72	22	76	80	80
6	76	78	78	23	76	80	83
7	74	77	76	24	75	80	84
8	80	76	77	25	75	76	80
9	70	72	74	26	75	76	81
10	74	78	75	27	76	80	81
11	72	71	72	28	74	75	80
12	70	71	71	29	70	72	70
13	74	70	71	30	73	74	80
14	74	71	71	31	74	78	82
15	80	77	84	32	78	75	80
16	80	74	82	33	70	71	70
17	76	77	83	34	76	77	82
18	78	77	82	35	74	73	72

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan komputer dengan program SPSS 17.0 for windows setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel motivasi kerja (X₁) dapat dilihat sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel. 2. Data Statistik Variabel Motivasi Kerja Guru IPA

		Statistic	Std. Error
	Mean	74.26	.493
X ₁	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	73.26	
	Upper Bound	75.26	
	5% Trimmed Mean	74.17	
	Median	74.00	
	Variance	8.491	
	Std. Deviation	2.914	
	Minimum	70	
	Maximum	80	
	Range	10	
	Interquartile Range	4	
	Skewness	.176	.398
	Kurtosis	-.330	.778



Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan komputer dengan program SPSS 17.0 for windows setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel disiplin (X_2) dapat dilihat sebagaimana pada table. 3 dibawah ini :

Tabel. 3.Data Statistik Variabel Disiplin

		Statistic	Std. Error	
X ₂	Mean	74.91	.534	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73.83	
		Upper Bound	76.00	
	5% Trimmed Mean	74.88		
	Median	75.00		
	Variance	9.963		
	Std. Deviation	3.156		
	Minimum	70		
	Maximum	80		
	Range	10		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	.036	.398	
	Kurtosis	-1.248	.778	

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan komputer dengan program SPSS 17.0 for windows setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel prestasi kerja guru (Y) dapat dilihat sebagaimana pada tabel 4. dibawah ini :

Tabel.4. Data Statistik Variabel Prestasi Kerja Guru IPA

		Statistic	Std. Error	
Y	Mean	76.71	.805	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	75.08	
		Upper Bound	78.35	
	5% Trimmed Mean	76.68		
	Median	77.00		
	Variance	22.681		
	Std. Deviation	4.762		
	Minimum	70		
	Maximum	84		
	Range	14		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	.039	.398	
	Kurtosis	-1.599	.778	



Untuk persyaratan analisis yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah : Uji normalitas data menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test” (Liliefors) (Sugiyono 2012). Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel .5. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X ₁	.151	35	.043	.923	35	.017
X ₂	.150	35	.046	.916	35	.011
Y	.183	35	.004	.893	35	.003

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel .5. maka dapat disimpulkan data semua variabel berdistribusi normal karena Sig > 0,05.

Di samping uji normalitas disajikan pula uji homogenitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel .6. Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X ₁	5.075	9	21	.001
X ₂	1.446	9	21	.232

Tabel. 6. di atas memperlihatkan bahwa terdapat signifikansi antara motivasi kerja (X₁) terhadap prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,001, sedangkan disiplin (X₂) terhadap prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,232. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X₁) dan disiplin (X₂) terhadap prestasi kerja guru (Y) mempunyai varian yang sama.

Dengan program SPSS 17.0 *for windows* diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti yang terdapat pada Tabel 4.7. berikut ini:

Tabel . 7. t_{hitung} dan Signifikansi Variabel Motivasi Kerja Guru IPA (X₁) terhadap Variabel Prestasi Kerja(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.346	14.908		-.627	.535
	X ₁	1.159	.201	.709	5.777	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan program SPSS 17.0 *for windows* (Sudjana 2005) diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti yang terdapat pada Tabel 4.8. berikut ini:



Tabel .8. t_{hitung} dan Signifikansi Variabel Disiplin (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.452	12.537		-.834	.410
	X_2	1.164	.167	.771	6.959	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel motivasi kerja (X_1) disiplin (X_2) terhadap variabel prestasi kerja guru (Y).

Dengan program SPSS 17.0 *for windows* diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti yang terdapat pada Tabel .9. berikut ini:

Tabel .9. t_{hitung} dan Signifikansi Variabel Motivasi Kerja (X_1) Disiplin (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-31.481	12.918		-2.437	.021
	X_1	.634	.199	.388	3.180	.003
	X_2	.816	.184	.541	4.434	.000

a. Dependent Variable: Y

Selanjutnya penghitungan normalitas untuk setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut. Lalu pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi *product moment pearson* dalam program SPSS for windows 17.0. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* $r = 0,490$ dengan signifikan $p < 0,05$. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .10. Korelasi X_1 terhadap Y

Correlations				
Control Variables			X_1	Y
Y	X_1	Correlation	1.000	.490
		Significance (2-tailed)	.	.003
		Df	0	32

Dengan demikian, (Sudjana 2014) maka hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa : tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru, ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa : ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru, diterima.

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja guru IPA (X_1) dengan prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,490 adalah signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X_1)



dengan prestasi kerja guru (Y). Dengan kata lain makin baik motivasi kerja (X_1) makin baik pula prestasi kerja guru maka hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk melihat kontribusi X_1 mempengaruhi Y, yaitu:

Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 17.0 *for windows* dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,709 yang berarti hubungan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja guru (Y) positif dan cukup kuat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel .11 sebagai berikut:

Tabel .11. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) Dari Variabel Motivasi Kerja Guru IPA (X_1) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.488	3.409

a. Predictors: (Constant), X1
b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,503 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 50,3% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja (X_1) sedangkan sisanya 49,7% ditentukan faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* yang terdapat pada tabel 4.7, t_{hitung} variabel atas Motivasi Kerja yang diperoleh adalah sebesar 5,777 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692.

Dengan demikian t_{hitung} (5,777) > t_{tabel} (1,692), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru. Dari analisis diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = f(X_1) = -9,346 + 1,159X_1$

Konstanta sebesar -9,346 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi kerja (X_1) maka prestasi kerja guru (Y) nilainya -9,346, sedangkan koefisien regresi sebesar 1,159 X_1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 1,159 kali pada konstanta -9,346.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi persepsi atas motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel.12 berikut:



Tabel .12. F_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.751	1	387.751	33.375	.000 ^a
	Residual	383.392	33	11.618		
	Total	771.143	34			

a. Predictors: (Constant), X_1
 b. Dependent Variable: Y

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* tersebut (Sudrajat 2010) diperoleh F_{hitung} sebesar 33,375 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) sebesar 4,130.

Dengan demikian F_{hitung} (33,375) > F_{tabel} (4,130), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.

Lalu pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi *product moment pearson* dalam program SPSS for windows 17.0. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* $r = 0,617$ dengan signifikan $p < 0,05$. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .13. Korelasi X_2 terhadap Y

			Correlations	
Control Variables			X_2	Y
Y	X_2	Correlation	.617	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	32	0

Dengan demikian, maka hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa : tidak ada hubungan antara disiplin dengan prestasi kerja guru, ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa : ada hubungan antara disiplin dengan prestasi kerja guru, diterima.

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin (X_2) dengan prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,617 adalah signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara disiplin (X_2) dengan prestasi kerja guru (Y). Dengan kata lain makin baik disiplin (X_2) makin baik pula prestasi kerja guru maka hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk melihat kontribusi X_2 mempengaruhi Y, yaitu:

Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 17.0 *for windows* dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,771 yang berarti hubungan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel prestasi kerja guru (Y) positif dan cukup kuat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.14 sebagai berikut:



Tabel .14. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square. Dari Variabel Disiplin (X₂) Terhadap Variabel Prestasi Belajar Siswa (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.582	3.077

a. Predictors: (Constant), X₂
b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,595 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 59,5% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel disiplin (X₁) sedangkan sisanya 40,5% ditentukan faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* yang terdapat dalam tabel 4.8, t_{hitung} variabel disiplin yang diperoleh adalah sebesar 6,959 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692.

Dengan demikian t_{hitung} (6,959) > t_{tabel} (1,692), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru. Dari analisis diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = f(X_1) = -10,452 + 1,164X_2$

Konstanta sebesar -10,452 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai disiplin (X₂) maka prestasi kerja guru (Y) nilainya -10,452, sedangkan koefisien regresi sebesar 1,164X₁ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel disiplin (X₂) akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 1,164 kali pada konstanta -10,452.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi disiplin (X₂) terhadap prestasi kerja guru (Y). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel.15 berikut:

Tabel .15. F_{hitung} variabel Disiplin (X₂) terhadap Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.603	1	458.603	48.422	.000 ^a
	Residual	312.540	33	9.471		
	Total	771.143	34			

a. Predictors: (Constant), X₂
b. Dependent Variable: Y

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 48,422 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) sebesar 4,130.

Dengan demikian F_{hitung} (48,422) > F_{tabel} (4,130), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.



Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 17.0 *for windows* dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,832 yang berarti hubungan variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap variabel prestasi kerja guru (Y) positif dan cukup kuat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel .16. sebagai berikut:

Tabel .16. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) Dari Variabel Motivasi Kerja (X_1) Disiplin (X_2) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.673	2.724

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,692 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 69,2 % variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin (X_1) sedangkan sisanya 30,8% ditentukan faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* yang terdapat dalam tabel 4.9, t_{hitung} variabel disiplin yang diperoleh adalah sebesar 3,180 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sedangkan t_{hitung} variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 4,434 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari analisis di atas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = f(X_1, X_2) = -31,481 + 0,634X_1 + 0,816X_2$

Konstanta sebesar -31,481 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) maka prestasi kerja guru (Y) memperoleh nilai -31,481.

Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,634 X_1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,634 kali pada konstanta -31,481.

Adapun koefisien regresi sebesar 0,816 X_2 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel disiplin (X_2) akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,816 kali pada konstanta -31,481.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi persepsi atas motivasi kerja (X_2) dan disiplin (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel .17. berikut:



Tabel .17. F_{hitung} variabel Persepsi atas Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.669	2	266.835	35.956	.000 ^a
	Residual	237.474	32	7.421		
	Total	771.143	34			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar $35,956 > F_{tabel}$ 4,130, sehingga jelas H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi kerja dan disiplin tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.

Pembahasan

Merujuk pada hasil analisis antara disiplin dan motivasi kerja guru IPA terhadap prestasi kerja, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada Nimarwati Lagundri. Kerataan hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi (r) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru (Y) yaitu sebesar 0,709.

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,503 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 50,3% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja (X_1) sedangkan sisanya 49,7% ditentukan faktor-faktor lain.

Dari perhitungan SPSS 17.0 *for windows*, t_{hitung} variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 5,777 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692. Dengan demikian t_{hitung} 5,777 $>$ t_{tabel} (1,692), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja guru IPA signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada SMP Nimarwati Lagundri.

Dengan bantuan pengolahan data berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 33,375. sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34. pada α (0,05) sebesar 4,130. Dengan demikian F_{hitung} (33,375) $>$ F_{tabel} (4,130), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi kerja signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Nimarwati Lagundri

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja guru pada SMP Nimarwati Lagundri.. Keeratan hubungan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada



besarnya nilai koefisien korelasi (r) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas disiplin (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru (Y) yaitu sebesar 0,771. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,595 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 59,5% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel disiplin (X_2) sedangkan sisanya 40,5% ditentukan faktor-faktor lain.

Dari perhitungan SPSS 17.0 *for windows*, t_{hitung} variabel disiplin yang diperoleh adalah sebesar 6,959 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,962. Dengan demikian t_{hitung} (6,959) > t_{tabel} (1,692), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru pada SMP Nimarwati Lagundri.

Dengan bantuan pengolahan data berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 48,422. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34. pada α (0,05) sebesar 4,130.

Dengan demikian F_{hitung} (48,422) > F_{tabel} (4,130), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Nimarwati Lagundri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat motivasi kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja guru pada SMP Nimarwati Lagundri. Keeratan hubungan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi (r) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) disiplin (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru (Y) yaitu sebesar 0,832.

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,692 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 69,2% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin (X_2) sedangkan sisanya 30,8% ditentukan faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 *for windows*, t_{hitung} variabel Motivasi Kerja dan Disiplin yang diperoleh adalah sebesar 4,434 dengan df 33 pada $\frac{1}{2} \alpha$ (0,05) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,692. Dengan demikian t_{hitung} (4,434) > t_{tabel} (1,692), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja dan disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru pada SMP Nimarwati Lagundri. Dengan bantuan pengolahan data berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 35,956 Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34. pada α (0,05) sebesar 4,130.

Dengan demikian F_{hitung} (35,956) > F_{tabel} (4,130), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi kerja dan disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru.



Volume : 06
Nomor : 03
Bulan : September
Tahun : 2020
http : //ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dengan motivasi kerja guru IPA dan disiplin, kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Adapun hubungan regresi bersifat linier secara bersama-sama terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja guru IPA (X_1) dan disiplin (X_2) dengan variabel terikat prestasi kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirjo. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardaditiya.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djoko Prakoso dan I ketut Murtika. 2004. *Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: Asdi mahastya.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.: Rineka Cipta.
- Hagemann, Gisela. 2015. *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka.
- Sanjaya, Wina. 2009. "Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran." Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2005. *Metode Statiska*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, Nana. 2014. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung.: Remaja Rosdakarya.
- Sudrajat, Subana dan. 2010. "Statistik Pendidikan Refisi." Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, U. .. 2012. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Ufuk Publishing House.
- Trianto. 2009. "Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif." Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Grup.