
HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA SMP NEGERI DI KECAMATAN KETANGGUNGAN KABUPATEN BREBES

Piharsih Piharsih¹, Ruhita Ruhita²

¹SMP Negeri 1 Ketanggungan –Brebek- Jawa Tengah

²Sekolah Pascasarjana Universitas Wiralodra

e-mail: piharsih1979@gmail.com, ruhita@unwir.ac.id

Citation : Piharsih, Piharsih, Ruhita, Ruhita (2021), Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes, *Edum Journal*, 4 (2), 38-53

Abstract-Educational operations in educational units have several objectives that must be achieved, especially at the level of basic education which will become the foundation for continuing education. The main objective is student achievement. High student learning achievement is one indicator of the quality of education. Many things are thought to have a relationship with student achievement. Among others, discipline and teacher work motivation. Therefore, the focus of this study is to determine the degree of relationship between teacher discipline and work motivation with student achievement, both individually and simultaneously. The research method used is descriptive and verification methods, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire, to 60 teachers. Processing of research results using regression analysis techniques. The significance test used the F-test. The results showed that: (1) There is a positive and significant relationship between teacher work discipline and student achievement. (2) There is a positive and significant relationship between teacher work motivation and student achievement. (3) There is a positive and significant relationship between work discipline and teacher work motivation (together) simultaneously with student achievement. Starting from these conditions the authors suggest: (1) The results of the study have shown that operationally there is a significant relationship between teacher work discipline and student achievement. This means that improving the conditions of teacher work discipline can encourage increased student achievement. The condition of teacher work discipline based on the respondent's assessment is in a good category, except that discipline towards the rules is very good. The author suggests that to encourage the improvement of student achievement, so that time discipline and responsibility are increased through exemplary and tightened supervision from the principal. (2) According to the results of the study, the teacher work motivation factor also has a relationship with student achievement. According to the respondent's assessment, the work motivation of teachers is in the very good category, except for the aspects of the motivation and understanding of the teacher's school goals. Therefore, to maximize student learning achievement, it is recommended to increase the motivation for the teacher through clear job descriptions and involve the teacher in setting school goals so that the teacher becomes more aware of the goals that the school must achieve.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Student Achievement

PENDAHULUAN

Proses pendidikan merupakan upaya dalam mencerdaskan bangsa dan mengubah perilaku menjadi lebih baik. Proses pendidikan formal mayoritas dilaksanakan pada satuan pendidikan baik di sekolah maupun di kampus. Operasional pendidikan di sekolah, membutuhkan beberapa komponen, antara lain: kurikulum, sumber daya manusia, sumber belajar, sarana prasarana dan pembiayaan. Operasional pendidikan pada satuan pendidikan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai, terutama pada tataran pendidikan dasar yang akan menjadi fondasi bagi pendidikan kelanjutannya. Tujuan utamanya adalah prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa tinggi merupakan salah satu indikator mutu pendidikan.

Komaridah dan Triatna (2006:34-35) mengemukakan bahwa prestasi menjadi tujuan sekolah. Sekolah efektif adalah sekolah yang membuat prestasi tidak hanya pada siswa tetapi

pada semua komponen sekolah, namun indikator yang paling utama adalah prestasi siswa. Prestasi siswa yang dimaksud bukan hanya unggul dalam kecerdasan kognitif belaka tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. Menurut

Menurut Nidds dan Mc Gerald (dalam Jamali dan Prasajo, 2013), *What are the characteristics of a successful student? While the definition of "successful student" has changed over the years, today's youth need to know a great deal more than reading, writing, and arithmetic in order to succeed. According to key business leaders in the US, students who are to succeed in 21st century America must be: (1). able to analyze, synthesize, and evaluate information; (2) able to effectively communicate with others; (3) proficient in science, mathematics, computer/technical skills, foreign languages, as well as history, geography, and global awareness; (4) capable of collaboratively working in*

culturally diverse settings; (5) leaders who see projects through to completion; (6) responsible decision makers who are self-motivated and active political participants; and (7) ethical individuals who are committed to their families, communities, and colleagues. Jika diterjemahkan secara bebas, bahwa siswa yang berprestasi adalah: 1) mampu menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi informasi; 2) mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain; 3) menguasai ilmu pengetahuan, matematika, komputer/keterampilan teknis, bahasa asing, serta sejarah, geografi, dan kesadaran global; 4) mampu bekerja secara kolaboratif dalam setting budaya yang beragam; 5) memimpin proyek-proyek sampai selesai; 6) bertanggung jawab, dan 7) memiliki etika individu yang baik.

Kenyataan menunjukkan bahwa pelaku utama dalam pencapaian prestasi belajar tinggi adalah guru. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kuat dugaan bahwa guru yang dianggap lebih mampu menghantarkan siswanya berprestasi adalah guru yang disiplinnya bagus. Karena melalui disiplin kerja yang tinggi, kondisinya cenderung lebih tertib, semua tugas dapat diselesaikan dengan baik. Di sekolah keseluruhan upaya pendidikan proses belajar mengajar merupakan aktivitas yang paling penting, karena melalui proses itulah tujuan pendidikan akan dicapai dalam bentuk perubahan perilaku siswa. Namun demikian kondisi pada tataran empirik masih terdapat kelemahan. Ketika penulis melaksanakan prasurvey, fenomena yang kontradiktif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa masih ditemui, antara lain: Masih ditemui sekitar 12% siswa mengalami kesulitan

dalam mencapai kriteria ketuntasan minimal, karakteristik siswa sebagai raw input tingkat kemampuan berpikirnya kurang merata yaitu kesenjangan yang terlalu lebar antara calon siswa satu dengan calon siswa lainnya, serta kondisi lingkungan sekitar sekolah yang kurang kondusif untuk kepentingan kenyamanan proses pembelajaran terutama yang berkaitan dengan kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan yang lewat sekitar sekolah.

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran tidak terbatas sebagai pendidik tetapi juga dituntut untuk mampu menanamkan sikap disiplin pada siswa agar siswa berperilaku yang baik dan sesuai dengan norma-norma aturan yang berlaku di sekolah itu. Tentu saja sebelum mendidik agar siswa dapat berperilaku disiplin, terlebih dahulu gurunya yang harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung bekerja dengan ikhlas, kehadirannya bagus sehingga bisa melaksanakan pembelajaran secara optimal. Sebagai bahan perbandingan bahwa terdapat korelasi antara disiplin dengan hasil kerja dapat dilihat hasil penelitian Jamali dan Prasajo (2013), yang menyatakan bahwa korelasi antara disiplin terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Sudah disampaikan di atas bahwa guru yang berperilaku disiplin cenderung kerjanya maksimal. Untuk mempertahankan semangat kerja kerasnya diperlukan adanya motivasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian Nurmalina (2019) menunjukkan bahwa kondisi yang mendukung motivasi kerja pada guru, selain karena adanya dorongan yang timbul dari dalam diri, juga terdapat dorongan dari luar seperti dorongan untuk memenuhi kebutuhan, motivasi

bisa terjadi jika kebutuhan guru tercukupi. Jika sudah tercukupi guru tentu terdorong untuk melakukan kegiatan, dorongan ini juga karena guru merasa puas terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah mencukupi dirinya sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa.

DISIPLIN KERJA GURU

Kondisi kedisiplinan yang baik sangat perlu bagi institusi baik yang sifatnya nirlaba maupun bagi institusi yang berorientasi pada keuntungan. Karena tanpa disiplin yang baik cenderung sulit bagi institusi seperti sekolah atau juga bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana disampaikan Hasibuan (2012) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya." Sedangkan kesadaran masih menurut Hasibuan (2012:193) adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

"Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi" (Handoko, 2012:208). "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku" (Fathoni, 2006:172). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Adapun disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009:825).

Kedisiplinan pada satuan pendidikan diartikan jika guru dan tenaga kependidikan lainnya selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kondisi disiplin yang baik memerlukan peraturan dan alternatif hukuman. Peraturan sangat dibutuhkan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan guru/pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di sekolah. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja guru akan meningkat. Sehingga bias diharapkan akan mendukung tercapainya tujuan sekolah, dan harapan masyarakat. Hukuman diperlukan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan mendidik guru dan pegawai agar menaati semua peraturan sekolah. Pemberian hukuman harus adil terhadap semua guru/pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Sutisna (2002), mensinyalir bahwa berdasarkan sifatnya disiplin dapat dibagi menjadi dua yaitu: (1) Disiplin Positif. Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka

memahami, meyakini dan mendukungnya. Selain itu mereka berbuat begitu karena mereka benar-benar menghendaknya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya. Dalam suatu organisasi yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang-kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib. Maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan. Disiplin seperti ini sesuai dengan konsepsi pendidikan modern bahwa agar anak-anak lambat laun dapat mengatur diri dan belajar bertanggung jawab atas segala perbuatannya dalam mengerjakan sesuatu. Atau dengan kata lain disiplin positif ini memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan yang mengandung konsekuensi yaitu kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab. (2) Disiplin Negatif. Yang dimaksud disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Disiplin negatif ini cenderung kepada konsepsi pendidikan lama, yaitu sumber disiplin adalah otoritas dan kekuasaan guru. Gurulah yang menentukan dan menilai kelakuan siswa, gurulah yang menentukan peraturan tentang apa boleh atau tidak boleh dilakukan oleh siswa, tidak ada pilihan lain selain tunduk pada kemauan guru. Dengan demikian hukuman merupakan ancaman bagi siswa. Disiplin yang ditegakkan dengan cara seperti ini ternyata tidak membawa hasil yang memuaskan, karena seorang siswa hanya berada di sekolah selama 7 jam saja, selebihnya dikembalikan kepada masing-masing orang tua, selain itu prestasi kerja yang dicapai/diperoleh dikarenakan hanya karena untuk menghindari hukuman saja bukan karena perasaan yang tulus ikhlas. Meskipun disiplin negatif ini mempunyai

banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu tetap diperlukan pula sikap kekuatan dan kekuasaan apabila memang hanya inilah cara satu-satunya jawaban yang perlu dilakukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan kedisiplinan yang di kemukakan oleh para ahli, bahwa kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh para pimpinan, agar pegawai mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku. Jika dilihat dari kegiatan pendisiplinannya, terdapat beberapa jenis, yaitu: (1) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan. (2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. (3) Aturan Kompromi Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. (4) Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan (Handoko, 2012:208).

Latainer dan Lavine (1980:72) mengemukakan bahwa: Pengukuran disiplin kerja yang baik adalah apabila berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor dan perusahaan, apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Suatu organisasi baik organisasi pemerintah

maupun swasta dibentuk dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu: (1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. (2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. (3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya. (4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa, terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek dan indikator disiplin kerja, yaitu: (1) Disiplin waktu. Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. (2) Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari

atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. (3) Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2012), bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut: (1) Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2) Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya. (3) Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. (4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. (5) Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. (6) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. (7) Sanksi. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Paparan dari pendapat para ahli berkaitan dengan disiplin kerja diatas bersifat umum. Artinya bisa merupakan disiplin kerja di ranah pendidikan atau di ranah non-pendidikan, maka jika analogikan di ranah pendidikan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah perilaku kepatuhan guru terhadap norma, peraturan kepegawaian, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengukur kondisi disiplin kerja guru. menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Robbins (2005), yaitu: (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, (3) Disiplin tanggung jawab.

MOTIVASI KERJA GURU

Secara etimologis motivasi berasal dari kata 'motif'. Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut McDonald yang dikutip Sardiman (2011:73) mengatakan

motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan-dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi adalah “tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu” (Mulyasa, 2003:112). “Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Uno, 2006:71).

Motivasi kerja (Siagian, 2012:138), merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang sulit, seringkali terdapat umpan balik yang konkret. Dari berbagai pandangan tentang motivasi sebagaimana disebutkan diatas, pada dasarnya semuanya diarahkan pada munculnya suatu dorongan untuk mencapai tujuan.

Berbicara tentang jenisnya atau macamnya, motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, di antaranya: Menurut Sardiman (2003:86-89) macam-macam motivasi meliputi: 1). Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya. a). Motif-motif bawaan, yaitu motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari seperti dorongan untuk makan minum dsb. b). Motif-motif yang dipelajari, Yaitu motif-

motif yang timbul karena dipelajari, seperti dorongan untuk mengajar, belajar dan memperoleh pengetahuan. 2). Jenis motivasi menurut pembagian Woodworth dan Marquis. a). Motif atau kebutuhan organis, meliputi kebutuhan bernafas, makan dan kebutuhan biologis lainnya. b). Motif-motif darurat meliputi dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas dan memburu. c). motif-motif objektif, meliputi kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi untuk menaruh minat. 3). Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah. a). Motivasi jasmaniah seperti: Refleks, instink otomatis nafsu. b). Motivasi Rohaniah, yakni motivasi yang menyangkut kemauan. 4.) Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. a). Motivasi Instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. b). Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena ada perangsangan dari luar.

Syamsuddin (1999:40) menyebutkan beberapa indikator motivasi yang berguna untuk mengukur kadar motivasi seseorang, antara lain: (1) Durasi kegiatan (berapa lama kemampuan penggunaan waktunya untuk melakukan kegiatan). (2) Frekuensi kegiatan (berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu). (3) Persistensinya (ketetapan dan keuletannya) pada tujuan kegiatan. (4) Ketabahan, keuletan dan kemampuannya dalam menghadapi rintangan dan kesulitan untuk mencapai tujuan. (5) Devosi (pengabdian) dan pengorbanan (uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwa atau nyawa untuk mencapai tujuan. (6) Tingkatan aspirasinya (maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target dan ideologinya) yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan. (7) Tingkatan kualifikasi prestasi atau produk atau output yang dicapai dari kegiatannya (berapa banyak, memadai atau tidak, memuaskan

atau tidak). (8) Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Menurut Munandar (2003) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah: (1) Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. (2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik. (3) Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang. (4) Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu. (5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan Menurut

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu: (1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya. (2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji,

kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Hezberg, dkk. Sebagaimana dikutip Wirawan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: (1) Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya. (2) Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Masih menurut Herzberg, dkk. (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu: (1) Supervisi, (2). Hubungan interpersonal, (3). Kondisi kerja fisik, (4). Gaji, (5) Kebijakan dan praktik perusahaan, (6). Benefit dan sekuritas pekerjaan. Menurut Siagian, (2012) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: (a). Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, (b). Harga diri, (c). Harapan pribadi, (d). Kebutuhan, (e). Keinginan, (f). Kepuasan kerja, (g). Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: (a). Jenis dan sifat pekerjaan, (b). Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, (c). Organisasi tempat bekerja, (d). Situasi lingkungan pada umumnya, (e). Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses timbulnya energi yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian

kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan sekolah. Untuk mengukur kondisi motivasi kerja guru menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Siagian (2012), yaitu: (1) Daya pendorong, (2) Kemauan, (3) Kerelaan, (4) Membentuk keahlian, (5) Membentuk keterampilan, (6) Tanggung jawab, (7) Kewajiban, (8) Tujuan.

PRESTASI BELAJAR SISWA

Prestasi belajar merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata prestasi dan kata belajar. Prestasi belajar ini merupakan salah satu alat ukur tingkat keberhasilan seorang peserta didik di dalam kegiatan proses pembelajaran yang diikuti di sekolah. Dengan demikian seorang peserta didik yang mendapatkan prestasi belajar minimal dalam batas rangking tertentu, sering dikatakan peserta didik tersebut berhasil (naik kelas atau lulus). Belajar merupakan proses penting bagi perubahan perilaku manusia dari segala sesuatu yang diperkirakan dan dikerjakan. Belajar memegang peranan penting di dalam perkembangan, kebiasaan, sikap, keyakinan, tujuan, kepribadian, dan bahkan persepsi manusia. Oleh karena itu, dengan menguasai prinsip-prinsip dasar tentang belajar, seseorang mampu memahami bahwa aktivitas belajar itu memegang peranan penting dalam proses psikologis. Menurut Slameto (2005:2) belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Selanjutnya Winkel dalam Muhammad (2008) belajar adalah suatu aktivitas mental/psikis yang berlangsung dalam interaksi yang aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan nilai sikap. Perubahan itu bersifat secara relatif konstan. Kemudian Hamalik (2001:28) mendefinisikan belajar adalah suatu pertumbuhan atau perubahan dalam diri seseorang yang dinyatakan dalam cara-cara bertingkah laku yang baru berkat pengalaman dan latihan. Penulis menyimpulkan bahwa belajar adalah

suatu proses perubahan pada diri seseorang berkat pengalaman dan latihan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa belajar yaitu suatu aktivitas atau usaha yang disengaja yang menghasilkan perubahan berupa sesuatu yang baru atau penyempurnaan terhadap sesuatu yang pernah dipelajari dan relatif bersifat konstan. Perubahan-perubahan tersebut meliputi keterampilan jasmani, kecepatan perseptual, isi ingatan, abilitas berpikir, sikap terhadap nilai-nilai dan inhibisi serta lain-lain fungsi jiwa (perubahan yang berkenaan dengan aspek psikis dan fisik).

Prestasi belajar seorang siswa adalah perubahan perilaku siswa (pengetahuan, sikap dan atau keterampilan) sebagai hasil dari interaksi dengan para guru di sekolah. Dalam kaitannya dengan perubahan perilaku siswa sebagai hasil belajar ini, Gagne (1983:247) dan Grounound (1977:245) membagi ke dalam lima ragam belajar, yaitu: (a). Informasi verbal, (b). Keterampilan intelektual, (c). Keterampilan motorik, (d). Sikap, dan (e). Siasat kognitif.

Syah (2010), yang dimaksud dengan prestasi belajar adalah taraf keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pelajaran di sekolah yang dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari hasil tes mengenai sejumlah materi pelajaran tertentu. Prestasi belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya. Kingsley (Sudjana, 2001:22) membagi tiga macam prestasi belajar, yaitu: (a) keterampilan dan kebiasaan; (b) pengetahuan dan pengertian; (c) sikap dan cita-cita yang masing-masing golongan dapat diisi dengan bahan yang ada pada kurikulum sekolah.

Dari semua pengertian tentang belajar, sangat jelas pada kita bahwa belajar tidak hanya berkenaan dengan jumlah pengetahuan tetapi juga meliputi seluruh kemampuan individu. Dari berbagai pengertian tersebut maka akan terlihat bahwa belajar memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Belajar harus memungkinkan terjadi perubahan perilaku pada diri individu. Perubahan tersebut tidak hanya pada aspek pengetahuan atau kognitif saja tetapi juga meliputi aspek sikap dan nilai (afektif) serta

keterampilan (psikomotor). (2) Perubahan itu harus merupakan buah dari pengalaman. Perubahan perilaku yang terjadi pada diri individu karena adanya interaksi antara dirinya dengan lingkungan. Interaksi ini dapat berupa interaksi fisik. Perubahan kemampuan tersebut terbentuk karena adanya interaksi individu dengan lingkungan, mengedipkan mata pada saat memandang cahaya yang menyilaukan atau keluar air liur pada saat mencium harumnya masakan bukan merupakan prestasi belajar. Di samping itu, perubahan perilaku karena faktor kematangan tidak termasuk belajar. Seorang anak tidak dapat belajar berbicara sampai cukup umurnya. Tetapi perkembangan kemampuan berbicaranya sangat tergantung pada ransangan dari lingkungan sekitar. Begitu juga dengan kemampuan berjalan perubahan tersebut relatif menetap. Perubahan perilaku akibat obat-obatan, minuman keras, dan yang lainnya tidak dapat dikategorikan sebagai perilaku prestasi belajar. Seorang atlet yang dapat melakukan lompat galah melebihi rekor orang lain karena minum obat tidak dapat dikategorikan sebagai prestasi belajar. Perubahan tersebut tidak bersifat menetap. Perubahan perilaku akibat belajar akan bersifat cukup permanen (Winataputra, 2008:1-2).

Prestasi belajar pada dasarnya adalah hasil akhir yang diharapkan dapat dicapai setelah seseorang belajar. Menurut Tafsir (2008:34-35), prestasi belajar atau bentuk perubahan tingkah laku yang diharapkan itu merupakan suatu target atau tujuan pembelajaran yang meliputi 3 (tiga) aspek yaitu: 1) tahu, mengetahui (*knowing*); 2) terampil melaksanakan atau mengerjakan yang ia ketahui itu (*doing*); dan 3) melaksanakan yang ia ketahui itu secara rutin dan konsekwen (*being*). Menurut Makmun (2002:165) prestasi belajar dapat diukur dari empat dimensi yaitu: (1) hasil belajar (*expected output*), (2) karakteristik siswa (*raw input*), (3) sarana prasarana (*instrumental input*), (4) lingkungan (*environmental input*). Prestasi belajar yang diharapkan setelah siswa mengikuti program pendidikan atau proses belajar mengajar adalah adanya perubahan perilaku siswa mengenai pengetahuan, sikap dan perilaku serta keterampilan yang dicapai selama

selang waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Bloom tentang tiga taksonomi ranah prestasi belajar, yang dikemukakan oleh Sudjana (2001:28), yaitu: a). Ranah kognitif, meliputi (1) ingatan, (2) pemahaman, (3) aplikasi, (4) sintesis, (5) evaluasi. b). Ranah afektif, meliputi (1) penerimaan, (2) jawaban atau reaksi, (3) penilaian, (4) organisasi, (5) Internalisasi. c). Ranah psikomotorik, meliputi (1) gerakan refleks, (2) keterampilan gerakan dasar, (3) kemampuan perseptual, (4) keharmonisan dan ketetapan, (5) gerakan berupa keterampilan-keterampilan yang bersifat kompleks, (6) gerakan ekspresif dan interpretatif. Dari pendapat Bloom ini tampak bahwa prestasi belajar siswa dapat dirujuk pada ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotorik. Dengan demikian bahwa prestasi belajar merupakan hasil perubahan tingkah laku yang meliputi tiga domain yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan. Dalam kaitannya dengan prestasi belajar siswa di sekolah ini.

Untuk mengungkap prestasi belajar atau prestasi belajar pada ketiga ranah tersebut di atas diperlukan patokan-patokan atau indikator-indikator sebagai penunjuk bahwa seseorang telah berhasil meraih prestasi pada tingkat tertentu dari ketiga ranah tersebut. Dalam hal ini Syah (2010:150) mengemukakan bahwa: kunci pokok untuk memperoleh ukuran dan data prestasi belajar siswa sebagaimana yang terurai di atas adalah mengetahui garis-garis besar indikator (penunjuk adanya prestasi tertentu) dikaitkan dengan jenis prestasi yang hendak diungkapkan atau diukur. Pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai indikator-indikator prestasi belajar sangat diperlukan ketika seseorang akan menggunakan alat dan kiat evaluasi. Masih menurut Syah (2010:150), urgensi pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai jenis-jenis prestasi belajar dan indikator-indikatornya adalah bahwa pemilihan dan penggunaan alat evaluasi akan menjadi lebih tepat, reliabel, dan valid.

Bertolak dari pengertian tersebut prestasi belajar mempunyai peran yang sangat penting dalam pendidikan, bahkan kualitas pendidikan dicerminkan antara lain

oleh siswa pada mata pelajaran yang telah dipelajari di sekolah. Sejalan dengan beberapa pengertian tersebut, pengertian menekankan pada hasil yang dicapai dari suatu kegiatan atau aktivitas. Prestasi belajar adalah suatu hasil pendidikan yang diperoleh siswa setelah melewati proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari paparan di atas dapat disarikan bahwa prestasi belajar merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran dalam kurun waktu tertentu tentang materi tertentu, yakni tingkat penguasaan, perubahan emosional, atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur dengan tes tertentu dan diwujudkan dalam bentuk nilai atau skor. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Makmun (2002:165), yaitu: (1) Hasil belajar (*expected output*), (2) Karakteristik siswa (*raw input*), (3) Sarana prasarana (*instrumental input*), (4) Lingkungan (*environmental input*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis deskriptif dengan cara survey untuk mendapatkan gambaran secara faktual. Instrumennya dalam bentuk angket skala Likert, terhadap 60 orang guru sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Isi angket berupa daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh responden sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan penilaiannya. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besaran hubungan disiplin kerja guru (X_1) secara individual (parsial) terhadap prestasi belajar siswa (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1: Uji Hubungan (t) Var. X_2 dengan Y

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	55.102	7.841		7.027	.000
1 Disiplin_Kerj a_X1	.358	.097	.437	3.699	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja guru (X_1) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti disiplin kerja guru (X_1) secara parsial memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa (Y). Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa "pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%". Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa "di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya".

Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 2: Signifikansi Hub. Var. X_1 dengan Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1001.518	1	1001.518	13.682	.000 ^b
Residual	4245.465	58	73.198		
Total	5246.983	59			

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai F sebesar 13.682 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran hubungan disiplin kerja guru dengan

prestasi belajar siswa dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3: Besaran Hub.Var. X_1 dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.177	8.556

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa R sebesar 0,437, hal ini berarti bahwa besaran hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah 0,437. Maknanya adalah hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

Untuk mengetahui besaran hubungan motivasi kerja guru (X_2) secara individual (parsial) dengan prestasi belajar siswa (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4: Uji Hubungan (t) Var. X_2 dengan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.179	7.910		3.689	.000
Motivasi_Kerja_X2	.662	.095	.674	6.954	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja guru (X_2) memiliki nilai sebesar p -value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja guru (X_2) secara parsial memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa (Y).

Tabel 5: Signifikansi Hub. Var. X_2 dengan Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2385.475	1	2385.475	48.351	.000 ^b
Residual	2861.509	58	49.336		
Total	5246.983	59			

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai F sebesar 48,351 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya hubungan

motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Hub. Var. X_2 dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.445	7.024

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2

Dari tabel di atas terlihat bahwa R sebesar 0,674, hal ini berarti bahwa besaran hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah 0,674. Maknanya adalah hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

Untuk mengetahui besaran hubungan disiplin kerja guru (X_1) dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi belajar siswa (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7: Uji Hub. (t) Var. X_1 dan X_2 dengan Var. Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.966	7.944		3.772	.000
Disiplin_Kerja_X1	-.122	.119	-.149	-1.024	.310
Motivasi_Kerja_X2	.771	.143	.785	5.397	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar p -value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian disiplin kerja guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa (Y).

Untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel

bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8: Signifikansi Hub. Var. X_1 dan X_2 dengan Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2437.129	2	1218.565	24.719	.000 ^b
Residual	2809.854	57	49.296		
Total	5246.983	59			

a. Dependent Variable: Prestasi_Belajar_Siswa_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Disiplin_Kerja_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai F sebesar 24,719 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya hubungan disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap prestasi belajar siswa adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran hubungan disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi belajar siswa dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9: Besaran Hub. Var. X_1 dan X_2 dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.464	.446	7.021

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Disiplin_Kerja_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa R sebesar 0,682, hal ini berarti bahwa besaran hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi belajar siswa adalah 0,682. Maknanya adalah hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa, serta (2) besaran hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, (3) Disiplin tanggung jawab (Robbins, 2005), membawa implikasi yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa yang meliputi dimensi: (1) Hasil belajar (*expected output*), (2)

Karakteristik siswa (*raw input*), (3) Sarana prasarana (*instrumental input*), (4) Lingkungan (*environmental input*) (Syamsuddin, 2002).

Hasil penelitian Ariandy dan Iskandar (2015), menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

Hasil penelitian Parhusip, dkk. (2014), menunjukkan bahwa sikap dan variabel perilaku disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Allail (2017), *The findings from the research on hypothesis testing can be seen that training and work discipline have a positive influence / large category on employee work performance.* Hasil penelitian Sukandi dan Dwiputri (2017), bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum.

Namun demikian prestasi belajar siswa ini tidak hanya memiliki hubungan disiplin kerja guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain motivasi kerja guru, yang juga memiliki hubungan, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Disiplin kerja guru memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi belajar siswa adalah dengan meningkatkan disiplin kerja guru, serta (3) Besaran hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah sebesar 0,437. Maknanya adalah hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

Permasalahan berikutnya yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat

hubungan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa serta (2) besaran pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa adanya motivasi kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Daya pendorong, (2) Kemauan, (3) Kerelaan, (4) Membentuk keahlian, (5) Membentuk keterampilan, (6) Tanggung jawab, (7) Kewajiban, (8) Tujuan (Siagian, 2012), membawa implikasi yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa yang meliputi dimensi: (1) Hasil belajar (*expected output*), (2) Karakteristik siswa (*raw input*), (3) Sarana prasarana (*instrumental input*), (4) Lingkungan (*environmental input*) (Syamsuddin, 2002).

Hasil Penelitian Yatipai, dkk. (2015), bahwa, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya. Namun demikian prestasi belajar siswa ini tidak hanya memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru saja, ada faktor lain (epsilon), selain disiplin kerja guru yang juga memiliki hubungan, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi motivasi kerja guru memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi belajar siswa adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru, serta (3) Besaran hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah sebesar 0,674. Maknanya adalah hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap prestasi belajar siswa. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan, bahwa: (1) terdapat

hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan dengan prestasi belajar siswa, serta (2) besaran hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara simultan dengan prestasi belajar siswa ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, (3) Disiplin tanggung jawab (Robbins, 2005), serta motivasi kerja guru yang terdiri dari dimensi: (1) Daya pendorong, (2) Kemauan, (3) Kerelaan, (4) Membentuk keahlian, (5) Membentuk keterampilan, (6) Tanggung jawab, (7) Kewajiban, (8) Tujuan (Siagian, 2012), membawa implikasi yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa yang meliputi dimensi: (1) Hasil belajar (*expected output*), (2) Karakteristik siswa (*raw input*), (3) Sarana prasarana (*instrumental input*), (4) Lingkungan (*environmental input*) (Syamsuddin, 2002).

Namun demikian prestasi belajar siswa, selain memiliki hubungan dengan kedua variabel di atas, ada faktor lain (epsilon), yang juga memiliki hubungan, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi disiplin kerja dan motivasi kerja guru memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa, (2) Besaran hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa, adalah sebesar 0,682. Maknanya adalah hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa berada pada posisi cukup, yaitu antara 0,40 hingga 0,70.

PENUTUP

Setelah melaksanakan penelitian dari awal hingga selesai hampir mencapai enam bulan. Selanjutnya dihitung dan dianalisis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa. Besaran hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah 0,437. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa. Besaran

hubungan motivasi kerja guru dengan prestasi belajar siswa adalah 0,674. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara (bersama-sama) simultan dengan prestasi belajar siswa. Besaran hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara (bersama-sama) simultan dengan prestasi belajar siswa adalah 0,682.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gagne. R.M. (1983), *The Condition of Learning*. (3 rd ed), Hal Rinerhat and Wiston Inc.
- Gronlund. N.E. (1977), *Constructing Achievement Test*, (2 and ed), Englewood Cliffs: Prectice-Hall, Inc.
- Hamalik. O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. H.T. (2012). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jamali. A. dan Prasojo. L.D. (2013), *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 1, Nomor 1, 2013. Halaman 8-21.
- Komariah. A. dan Triatna. C. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: BumiAksara
- Latainer, A.R., and Lavine, J.E, (1980), *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Terjemahan Aksara Baru
- Makmun. A.S. (2002). *Psikologi Pendidikan*. PT Rosda Karya Remaja, Bandung.
- McCall, R.B. (1970), *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Muhammad. I. A., Abu. (2008). *Prestasi Belajar*, (Online) (<http://spesialis-torch.com>, diakses 12 Juli 2013).
- Mulyasa. E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukkseskan MBM san KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar. A. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah Antara Harapan dan Kenyataan*, Jakarta: HSAPI dan UNJ.
- Nurmalina (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada SMP Negeri 2 Mesjid Raya*, Journal of Education Science (JES), Print ISSN: 2442-3106, Online ISSN: 2615-5338, 5(1), April 2019, Halaman 1-7
- Parhusip. C. M.D. Al. Musadieg, Mochammad N., Gunawan, Eko (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1 April 2014, Halaman 1-10.
- Raharjo. S. (2014), *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai. V. dan Jauvani. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanti. E. dan Yansahrita (2019), *Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur*, Jurnal Signaling STMIK

- Pringsewu, ISSN : 2085-2304, Volume 8 No 2, September 2019 Halaman 48-54.
- Robbins. S.P, et al. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiyawan dan Waridin (2006), *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*, Semarang: JRBI.
- Siagian. S.P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. (2005). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. N. (2001). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukandi. P. dan Dwiputri. R.L. (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)*, Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta, 12 Oktober 2017.
- Sutisna. O. (2002). *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Sutrisno. E. (2011) 2009?. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syah. M. (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syamsuddin. A. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Pendidikan dan Latihan Pertanian Departemen Pertanian.
- Tafsir. A. (2008). *Stategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Maestro
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Winardi. (2001). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winataputra. U.S. (2008). *Teori Belajar Minat dan Pembelajaran*. Jakarta: UT
- Wiratna. S.V. (2015), *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan, (2013). *Evaluasi Teori, Model, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yatipai. T., Montolalu. J. dan Kaparang. S.G. (2015), *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis 2015, Halaman 1-7.
- Siagian, P. Sondang. (2005). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan (2013), *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia
- Usman, Husaini (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wagiran (2013). *Kinerja Guru*. Yogyakarta. Deependublish.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran. (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.