

## **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru SMK Sejahtera Jakarta**

**Pikriana<sup>1</sup>, Andika Aprilianto<sup>2</sup>, Wartiah<sup>3</sup>**

Universitas Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia <sup>1</sup>

Universitas Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia <sup>2</sup>

Institut Agama Islam Daruttaqwa Gresik, Indonesia <sup>3</sup>

Email: [fikritugassekolah@gmail.com](mailto:fikritugassekolah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta. Secara spesifik, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja guru, mengukur tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru, serta menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan populasi 38 guru dan sampel 35 guru yang diambil secara acak. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala Likert. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial, serta uji korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru, disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap prestasi kerja guru, sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 42%. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 66% terhadap prestasi kerja guru. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, serta memberikan wawasan praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Guru, Sekolah Menengah Kejuruan.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyse the relationship between work motivation and discipline and teachers' work performance at SMK Sejahtera Jakarta. Specifically, this research identifies factors that influence teacher work motivation and work discipline, measures the level of work motivation, work discipline and teacher work performance, and analyses the relationship between these three variables. The research method used was a survey method with a population of 38 teachers and a sample of 35 teachers taken randomly. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale. Data were analysed using descriptive and inferential statistics and correlation and regression tests. The research results show a significant positive relationship between work motivation and teacher work performance, work discipline and teacher work performance, and work motivation and work discipline together with teacher work performance. Work motivation contributes 58% to teacher work performance, while work discipline contributes 42%. Work motivation and discipline contribute 66% to teacher work performance. This research contributes to the development of human resource management science in the educational context, as well as providing practical insight for education stakeholders in an effort to improve teacher work performance through increasing work motivation and work discipline.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Teacher Work Performance, Vocational High School*

### **PENDAHULUAN**

Dalam lanskap pendidikan yang terus berkembang, peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi prioritas utama. Penelitian terkini telah mengungkapkan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Studi komprehensif oleh (Oktaviani & Manuaba, 2021) menemukan bahwa guru dengan motivasi

kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syarifuddin, 2020) yang menyoroti korelasi positif antara disiplin kerja dan efektivitas organisasi pendidikan. Guru yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, patuh terhadap peraturan, dan memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap profesinya (Hafidulloh et al., 2021). Kedua faktor ini, motivasi kerja dan disiplin kerja, telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru (Harefa, 2020, Badawi, 2014). Oleh karena itu, mengkaji dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Munawir et al., 2022).

Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Hasil survei awal yang dilakukan pada 50 guru SMK Sejahtera Jakarta mengungkapkan bahwa 32% guru merasa kurang termotivasi dalam bekerja, sering merasa jenuh, dan kurang antusias dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, 28% guru mengaku sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Data ini mengindikasikan adanya masalah dalam motivasi kerja dan disiplin kerja guru, yang dapat berdampak negatif pada prestasi kerja mereka. Jika tidak ditangani dengan baik, masalah ini dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, penelitian ini berupaya untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru. Temuan penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, seperti pemerintah, sekolah, dan guru itu sendiri. Dengan memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru, berbagai intervensi dan program dapat dirancang untuk memaksimalkan potensi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Faozan, 2022).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: Mengukur tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru di SMK Sejahtera Jakarta dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru, serta menguji signifikansi hubungan tersebut secara statistik. Memberikan rekomendasi praktis bagi pihak

sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pada akhirnya prestasi kerja guru.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal pendekatan yang digunakan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung berfokus pada faktor-faktor individu, penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik dengan mempertimbangkan faktor organisasi, seperti kepemimpinan, iklim kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menganggap bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru (Catio & Sunarsi, 2020, Nasution & Pasaribu, 2020, Muslimin, 2020). Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengeksplorasi fenomena tersebut dalam konteks negara berkembang, khususnya Indonesia. Kondisi sosial, budaya, dan ekonomi yang berbeda diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan konteks spesifik SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam hal pengajaran dan pembelajaran.

Dengan mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru dalam konteks SMK di Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan. Temuan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru di negara berkembang, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan pada guru SMK Sejahtera Jakarta yang beralamat di Jalan Walang Baru VI No.19, Koja, Jakarta Utara. Penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan November sampai dengan Desember 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei (Morrison, 2012). Survei dirancang untuk mendapatkan informasi tentang status atau kondisi yang ada pada saat penelitian dilaksanakan. Metode survei tidak hanya digunakan untuk menggambarkan kondisi yang ada, melainkan juga untuk membandingkan kondisi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau untuk menilai keefektifan suatu program. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan antara variabel atau untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan bentuk permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional (Soendari, 2012) karena semua variabel yang diamati dideskripsikan, kemudian dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Sejahtera Jakarta yang berjumlah 38 orang. Sampel diambil sebanyak 35 orang dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling (sampel acak sederhana). Pelaksanaan pengambilan sampel dilakukan dengan cara dilotre pada semua populasi untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket (kuesioner) (Fernandes & Akhrani, 2022) untuk mengumpulkan data empiris mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru. Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel. Instrumen penelitian berupa angket dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan. Terdapat 30 butir pernyataan untuk masing-masing variabel, dengan rentang skor terletak antara 30 sampai 150.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (Sutisna, 2020). Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, rata-rata, dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas data. Pengujian statistik menggunakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) (Lolang, 2014). Hipotesis pertama adalah  $H_0: \rho = 0$  (tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja) dan  $H_1: \rho \neq 0$  (ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja). Hipotesis kedua adalah  $H_0: \rho = 0$  (tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja) dan  $H_1: \rho \neq 0$  (ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja). Hipotesis ketiga adalah  $H_0: \rho = 0$  (tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja) dan  $H_1: \rho \neq 0$  (ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja). Dalam pengujian hipotesis ini,  $\rho$  merupakan koefisien korelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) motivasi kerja, (2) disiplin kerja, dan (3) prestasi kerja guru. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara

lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

#### 1. Prestasi Kerja Guru

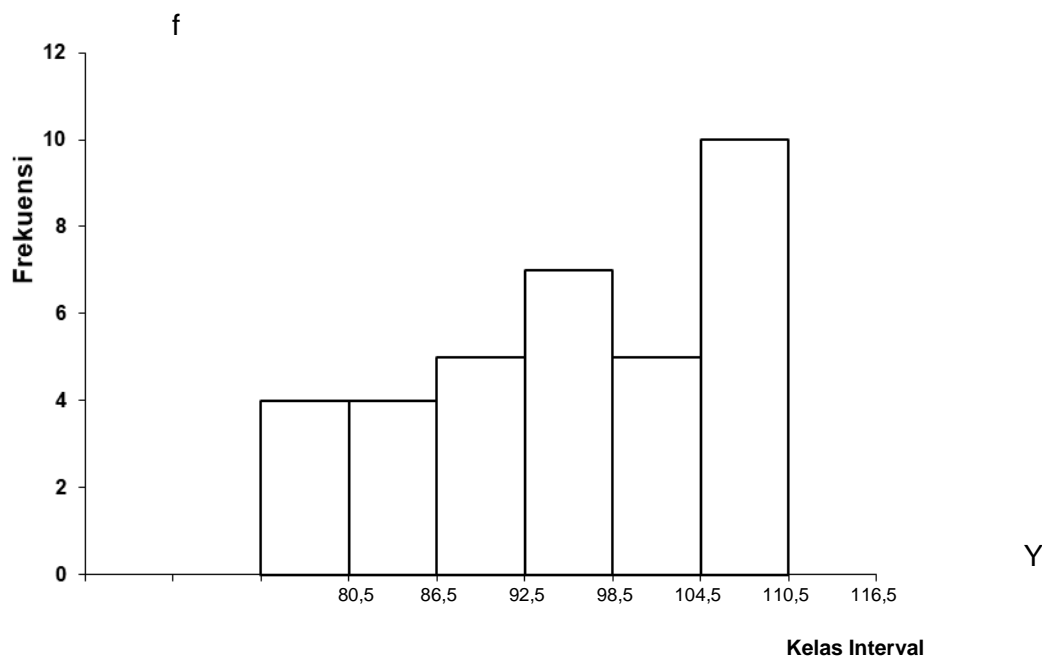
Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel prestasi kerja guru berada antara 81 sampai dengan 116 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 101,66, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,50, median sebesar 102, modus sebesar 101. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Guru

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	81 – 86	4	11,43
2.	87 – 92	4	11,43
3.	93 – 98	5	14,29
4.	99 – 104	7	20,00
5.	105 – 110	5	14,29
6.	111 – 116	10	28,57
Jumlah		35	100,00

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor prestasi kerja guru yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 13 responden (37,14 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 7 responden (20,00 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 15 responden (42,86%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik 1. berikut ini.



Grafik 1. Histogram Frekuensi Prestasi Kerja Guru

#### 2. Motivasi Kerja

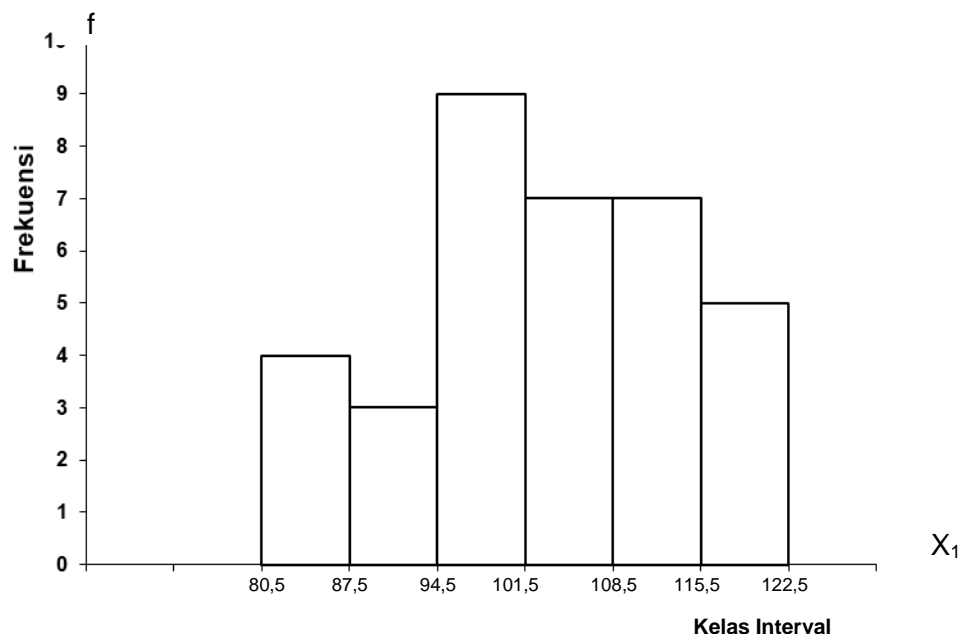
Skor teoretik yang diharapkan diperoleh guru dari variabel motivasi kerja adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berada antara 81 sampai dengan 120, skor rata-rata sebesar 103,23 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,86, median sebesar 103, modus sebesar 106. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	81 – 87	4	11,43
2.	88 – 94	3	8,57
3.	95 – 101	9	25,71
4.	102 – 108	7	20,00
5.	109 – 115	7	20,00
6.	116 – 122	5	14,29
Jumlah		35	100,00

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 16 responden (45,71%), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 7 responden (20,00%) dan yang berada di atas harga rata-rata 12 responden (34,29 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada guru SMK Sejahtera Jakarta termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik 2. berikut ini.



Grafik 2. Histogram Frekuensi Motivasi Kerja

### 3. Disiplin Kerja

Skor teoretik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel disiplin kerja adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa skor disiplin kerja hanya berada antara 86 sampai dengan 121, skor rata-

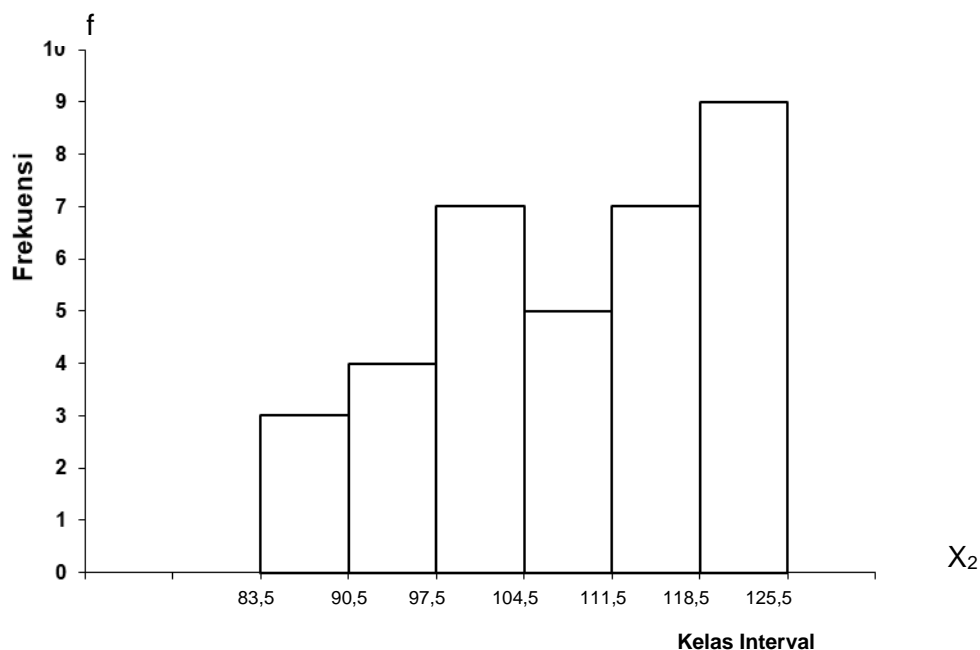
rata sebesar 106,80, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,64, median sebesar 108 modus sebesar 120. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	86 – 91	3	8,57
2.	92 – 97	4	11,43
3.	98 – 103	7	20,00
4.	104 – 109	5	14,29
5.	110 – 115	7	20,00
6.	116 – 121	9	25,71
Jumlah		35	100,0

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor disiplin kerja yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 14 responden (40,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 5 responden (14,29%) dan yang berada di atas harga rata-rata 16 responden (45,71%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMK Sejahtera Jakarta termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik 3. berikut ini.



Grafik 3. Histogram Frekuensi Disiplin Kerja

### A. Pengujian Persyaratan Analisis

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi ganda harus memenuhi beberapa persyaratan. Di antara persyaratan tersebut adalah sebagai berikut: 1) Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum. 2) Untuk setiap kelompok harga variabel X, dan variabel Y harus independen dan berdistribusi normal. 3) Hubungan pasangan data variabel X dan

variabel Y harus linear 4) Untuk setiap kelompok harga variabel X, variansinya harus sama

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian homogenitas data. Hasil pengujian dikemukakan berikut ini:

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas  $X_1$ , dan Y atas  $X_2$  dengan menggunakan statistik *Uji Lilliefors*. Pengujian galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  menghasilkan harga  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,100 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,149. Ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,100 < 0,149$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_1$  berdistribusi normal.

Untuk pengujian galat taksiran regresi Y atas  $X_2$  menghasilkan harga  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,145 sedangkan  $L_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,149. Ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,145 < 0,149$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_2$  juga berdistribusi normal. Oleh karena itu galat taksiran Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian normalitas secara keseluruhan dapat diperlihatkan pada lampiran 4.3 dan 4.5. Sedangkan rangkuman hasil pengujian normalitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.

Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran  $Y - \hat{Y}$

No	Galat Taksiran	$L_0$	$L_{tabel(0.05)}$	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas $X_1$	0,100	0,149	Terima $H_0$	Normal
2.	Y atas $X_2$	0,145	0,149	Terima $H_0$	Normal

#### 2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen. Pengujian homogen dilakukan terhadap varians regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Pengujian varians regresi Y atas  $X_1$  menghasilkan harga  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 21,956 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 22,362. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $21,956 < 22,362$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas  $X_1$  homogen.

Untuk pengujian varians regresi Y atas  $X_2$  menghasilkan harga  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 19,387 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 19,675. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  atau  $19,387 < 19,675$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas  $X_2$  homogen. Secara keseluruhan varians regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dapat dinyatakan homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian homogenitas varians regresi secara keseluruhan dapat



diperlihatkan pada lampiran 4.7 sampai 4.8. Sedangkan rangkuman hasil pengujian homogenitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.

Rangkuman Uji Homogenitas Varians Regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$

No.	Varians	$\chi^2_{hitung}$	K	$\chi^2_{tabel}$	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas $X_1$	21,956	14	22,362	Terima $H_0$	Homogen
2.	Y atas $X_2$	19,387	12	19,675	Terima $H_0$	Homogen

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

## B. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini:

### 1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru”. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang guru semakin rendah pula prestasi kerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data motivasi kerja (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,74 dan nilai konstanta a sebesar 25,66. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja guru adalah  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$ . Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 5.1. Oleh karena itu persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat ketahu dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} < F_{tabel} (0.01) (21 : 12)$ . Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 5.1. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_h$	$F_t$	
					0,05	0,01
Total (T)	35	7495,772				
Regresi (a)	1	3747,886				
Regresi(b/a)	1	2172,283	2172,283	45,497**	4,13	7,44
Sisa	33	1575,603	47,746			
Tuna Cocok	21	1039,603	49,505	1,108	2,54	3,86
Galat (G)	12	536,000	44,667			

\*\* : regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ )

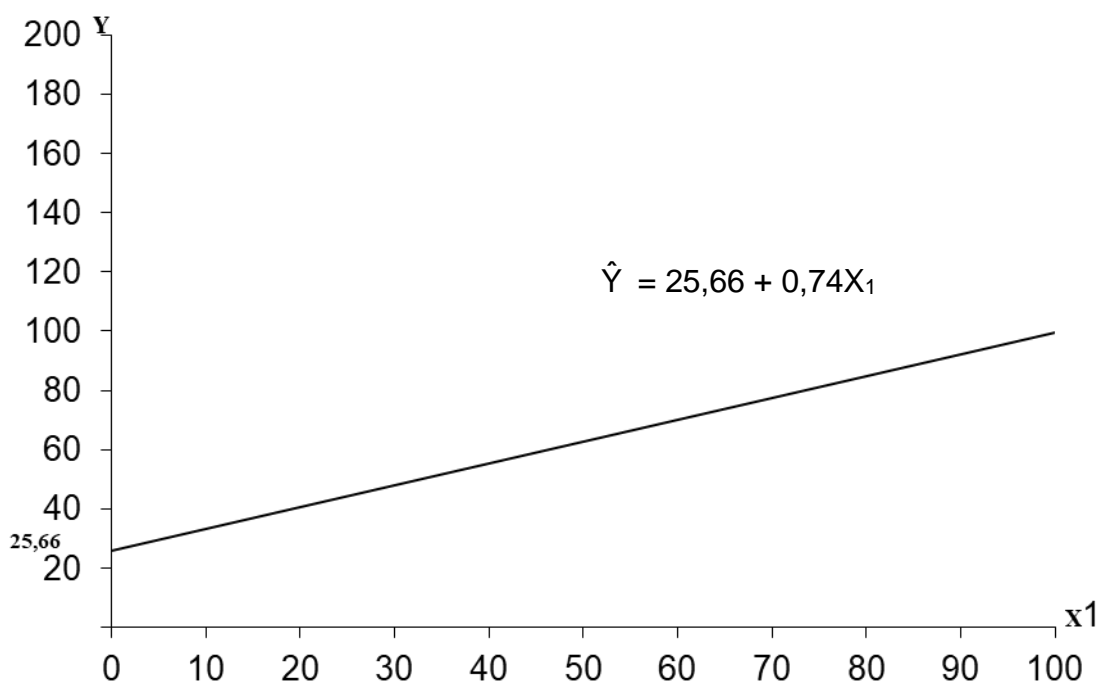
ns : bentuk regresi linear ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ )

dk : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru adalah linear, karena  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $1,11 < 2,54$ ). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru ternyata bentuk hubungannya dapat dilukiskan seperti pada Grafik 4. berikut ini.



Grafik 4. Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja guru sebesar 0,74 pada konstanta 25,66. Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan variabel prestasi kerja guru ( $Y$ ), menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,761. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan variabel prestasi kerja guru adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r_{y1}$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran  $t_{hitung}$  sebesar 6,745. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran  $t_{tabel (0,01)}$  diperoleh besaran sebesar 2,457 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ) sangat signifikan. Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$  dan uji signifikansi t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Uji Signifikansi t

n	$r_{y1}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			0,05	0,01
35	0,761	6,745**	1,697	2,457

\*\* $\alpha < 0,01$  korelasi sangat signifikan ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi motivasi kerja seorang guru makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak  $H_0$  yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan menerima  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.

Kekuatan hubungan antara motivasi kerja (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,58. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 58% variasi prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja.

## 2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru”. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, semakin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru semakin rendah pula prestasi kerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,64 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 33,13. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja guru adalah  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_2$ .

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 5.2. Oleh karena itu persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_2$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} < F_{tabel} (0,01) (21 : 12)$ . Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 5.2. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_h$	$F_t$	
					0,05	0,01
Total (T)	35	7495,772				
Regresi (a)	1	3747,886				
Regresi(b/a)	1	1583,381	1583,381	24,140**	4,13	7,44
Sisa	33	2164,505	65,591			
Tuna Cocok	21	1307,838	62,278	0,872 <sup>s</sup>	2,54	3,86
Galat (G)	12	856,667	71,389			

\*\* : regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ )

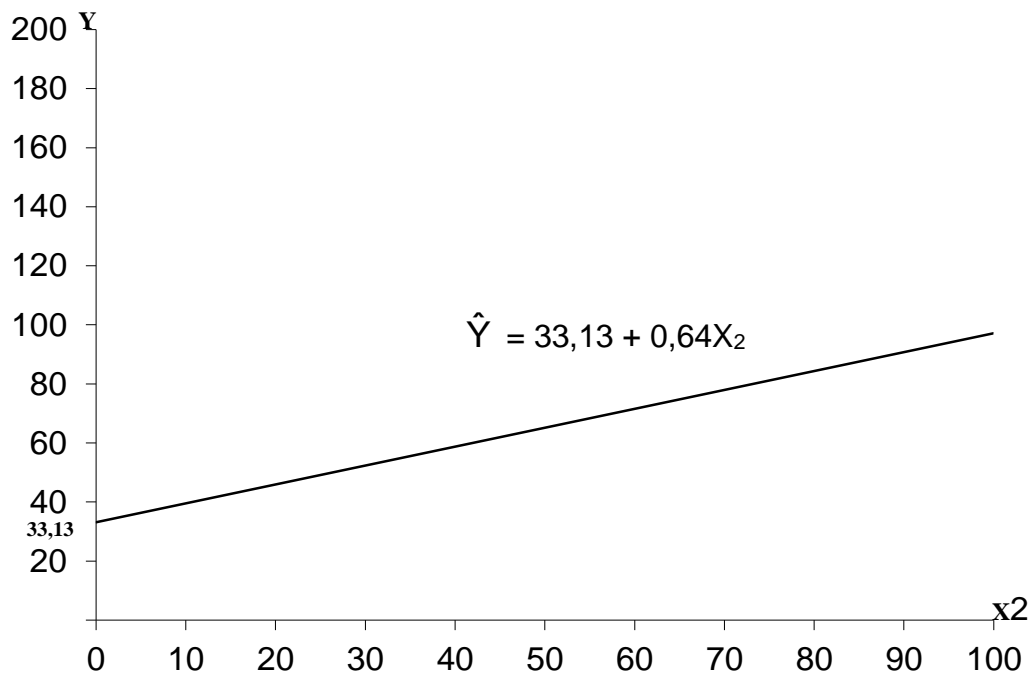
ns : bentuk hubungan linear ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ )

dk : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru adalah linear, karena  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $0,87 < 2,54$ ). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru ternyata bentuk hubungannya dapat dilukiskan pada Grafik 5. berikut ini.



Grafik 5. Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_2$

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja guru sebesar 0,64 pada konstanta 33,13.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel prestasi kerja guru ( $Y$ ), menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,650. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja guru adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r_{y2}$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran  $t_{hitung}$  sebesar 4,913. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran  $t_{tabel (0.01)}$  diperoleh besaran sebesar 2,457 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ) sangat signifikan.

Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  dan uji signifikansi t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Uji Signifikansi t

n	$r_{y2}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			0,05	0,01
35	0,650	4,913**	1,697	2,457

\*\*  $\alpha < 0,01$  korelasi sangat signifikan ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang guru, makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak  $H_0$  yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru dan menerima  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru.

Kekuatan hubungan antara disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,42. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 42% variasi prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja.

### 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi motivasi kerja seorang guru dan makin tinggi disiplin kerjanya, makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut dan sebaliknya makin rendah motivasi kerja seorang guru dan makin rendah disiplin kerjanya, makin rendah pula prestasi kerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1: \rho_{y.12} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data motivasi kerja (variabel  $X_1$ ) dan disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,56$  dan  $b_2 = 0,34$  dengan nilai konstanta  $a$  sebesar 7,62. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel motivasi kerja (variabel  $X_1$ ) dan disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (variabel  $Y$ ) digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = 7,62 + 0,56X_1 + 0,34X_2$ . Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 5.3. Sedangkan rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Analisis Varians (ANAVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = 7,62 + 0,56X_1 + 0,34X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_h$	$F_t$	
					0,05	0,01
Total direduksi	34	3747,886				
Regresi	2	2489,760	1244,880	31,663**	3,29	5,34
Sisa	32	1285,126	39,316			

\*\* regresi sangat signifikan

Analisis korelasi ganda pasangan data motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,815. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja guru dan uji F dapat diperlihatkan pada lampiran 5.3. Hasil analisis pada lampiran tersebut menunjukkan bahwa besaran koefisien korelasi R sebesar 0,815 berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja guru. Dengan demikian berarti makin tinggi motivasi kerja seorang guru dan makin tinggi disiplin kerjanya, makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi R yang diperoleh signifikan atau tidak, dapat di uji dengan menggunakan Uji F. Hasil analisis uji "F" diperoleh besaran sebesar 31,66. Besaran ini dikonsultasikan dengan besaran  $F_{tabel (0,01)}$  diperoleh besaran sebesar 5,34, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru diterima dan hasil pengujian dapat dinyatakan signifikan.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,66. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru adalah 66 %, dalam arti bahwa 34 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

*Pertama*, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,745 jauh lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,457 atau  $6,745 > t_{0,01(33)} = 2,457$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja guru sebesar 0,74 pada konstanta 25,66. Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,761. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru cukup dan positif, artinya makin tinggi motivasi kerja seorang guru makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah motivasi kerja seorang guru, makin rendah pula prestasi kerja guru tersebut (Lubis, 2020, Wardana, 2013).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan peroleh nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,58. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 58 persen variasi perubahan prestasi kerja seorang guru ditentukan/dijelaskan oleh motivasi kerja seorang guru dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di

atas. Artinya, jika seluruh guru di SMK Sejahtera Jakarta dites motivasi kerja dan prestasi kerja gurunya, maka lebih kurang 58 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja guru sesuai persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 25,66 + 0,74X_1$ .

*Kedua*, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,913 jauh lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,457 atau  $t = 4,913 > t_{0,01(33)} = 2,457$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor prestasi kerja guru sebesar 0,64 pada konstanta 33,13. Hasil analisis korelasi sederhana antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,650. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru cukup dan positif, artinya makin tinggi disiplin kerja seorang guru akan makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja seorang guru, makin rendah pula prestasi kerjanya (Lestari, 2019, Hidayat & Khotimah, 2021).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,42. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 42 persen variasi perubahan prestasi kerja seorang guru ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerjanya dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh guru di SMK Sejahtera Jakarta diukur disiplin kerja dan prestasi kerja gurunya, maka lebih kurang 42 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja guru melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 33,13 + 0,64X_2$ .

*Ketiga*, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan positif yang antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,66. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 5,34, atau  $F = 31,66 > F_{0,01(2;32)} = 5,34$ . Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 7,62 + 0,56X_1 + 0,34X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor motivasi kerja dan disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja guru sebesar 0,56 atau 0,34.

Hasil analisis korelasi ganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_{y12}$  sebesar 0,815. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru tinggi dan positif. Dengan demikian berarti makin tinggi motivasi kerja seorang guru dan makin tinggi disiplin kerjanya, makin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut. Sebaliknya makin rendah motivasi kerja seorang guru dan makin rendah disiplinnya, makin rendah pula prestasi kerja guru tersebut (Suarta et al., 2019) (Rohmalia & Djastuti, 2014).



Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi  $R^2_{y12}$  sebesar 0,66. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 66 persen variasi perubahan prestasi kerja guru ditentukan/dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh guru di SMK Sejahtera Jakarta diteliti motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan melihat prestasi kerjanya, maka lebih kurang 66 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi  $\hat{Y} = 7,62 + 0,56X_1 + 0,34X_2$ .

### Kesimpulan

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis alternatif (H1) yang diterima dan menolak hipotesis nol (H0). Kesimpulan utama penelitian adalah: Pertama, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru SMK Sejahtera Jakarta ( $t_{hitung} = 6,745 > t_{tabel} = 2,457$ ). Meskipun demikian, motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor penentu prestasi kerja. Kedua, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru ( $t_{hitung} = 4,913 > t_{tabel} = 2,457$ ), namun disiplin kerja juga bukan satu-satunya faktor penentu. Ketiga, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru ( $F_{hitung} = 31,66 > F_{tabel} = 5,34$ ), menunjukkan pentingnya dua variabel ini dalam meningkatkan prestasi kerja. Meskipun terdapat hubungan positif, peneliti menyadari bahwa masih ada faktor lain seperti promosi jabatan, kepemimpinan, pelatihan, fasilitas, dan semangat kerja yang mungkin berperan terhadap prestasi kerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru | Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/6>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Faozan, A. (2022). Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru. Penerbit A-Empat.
- Fernandes, A. A. R., & Akhrani, L. A. (2022). Rancangan Pengukuran Variabel: Angket dan Kuesioner (Pemanfaatan R). Universitas Brawijaya Press.
- Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru. Bintang Pustaka Madani (CV. Bintang Surya Madani).
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>

- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i6.964>
- Lestari, S. E. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 16–25.
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.47178/jkip.v3i3.99>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Morrison, M. A. (2012). Metode penelitian survei. Kencana.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). KINERJA GURU PROFESIONAL SEKOLAH DASAR. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384>
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaupraptat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Oktaviani, N. M. I., & Manuaba, I. B. S. (2021). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v9i1.32113>
- Rohmalia, L., & Djastuti, I. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak [Other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis]. <http://eprints.undip.ac.id/42849/>
- Soendari, T. (2012). Metode penelitian deskriptif. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17, 75.
- Suarta, P., Suaedi, S., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Proximal: Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika*, 2(2), Article 2. <https://journal.uncp.ac.id/index.php/proximal/article/view/1448>
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. Universitas Negeri Gorontalo, 1(1), 1–15.
- Syarifuddin, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Guru Di Smpn 2 Pajo Dompu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 663–686. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.401>
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i1.1361>

