

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PRABUMULIH

<sup>1</sup> Ajabar, <sup>2</sup> Resi Marina



<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prabumulih Jalan Patra No. 50 Kelurahan Sukaraja Prabumulih Kota Prabumulih Sumatera Selatan Indonesia, Kode Pos 31112 Telp. (0713) 322417

Korespondensi: 

<sup>1</sup> [ajabarholan@gmail.com](mailto:ajabarholan@gmail.com),

<sup>2</sup> [resimarina50@gmail.com](mailto:resimarina50@gmail.com)

Artikel ini tersedia dalam:

<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp80-88

Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019

e-ISSN: 2621-5306

p-ISSN: 2541-5255

### How to Cite:

Noviana, A. (2019). PENGARUH CAR, ROE, RASIO MARGINAL PENDAPATAN BERSIH DAN RASIO KREDIT TERHADAP TOTAL DEPOSIT TERHADAP PERUBAHAN HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN PERBANKAN SYARIAH DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2),73-79

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 31 responden yang merupakan guru PNS pada SMA Negeri 1 Prabumulih. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan dan mempunyai hubungan terhadap variabel terikat R sebesar 0.918 dan R Square sebesar 0.842. Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka ketiga hipotesa yang diajukan berpengaruh signifikan. Dengan demikian pada penelitian ini motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*

**ABSTRACT:** *This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of Public High School Teachers 1 Prabumulih. Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 31 respondents who were civil servant teachers in 1 Senior High School. Analysis of this research data using SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression. From the results of data processing it was found that the two independent variables were able to explain and have an influence on the dependent variable with an R value of 0.918 and R Square of 0.842. Based on problems and conclusions, the three hypotheses proposed in this study obtained significant results. Thus work motivation and work discipline have a significant effect on the performance of Prabumulih 1 Public High School teachers both partially and simultaneously.*

**Keywords :** *Work Motivation, Work Discipline and Performance*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru. Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlaq mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Kinerja dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin

memperoleh kinerja yang lebih optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja.

Menurut Slamet (2012) melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang akurat tentang kemampuan anggota-anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja anggota organisasi. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi, Simamora (2012).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Rivai dan Basri (2012).

SMA Negeri 1 Prabumulih adalah sekolah yang berdiri pada Tahun 1968, merupakan SMA negeri pertama di Prabumulih dan salah-satu SMA Favorit bagi calon siswa atau lulusan SMP di Prabumulih. SMA ini memiliki waktu jam masuk pukul 07:15 WIB dan jam pulang 15:00 WIB diperuntukan hari senin sampai dengan kamis, sedangkan untuk hari Jum'at jam masuknya pukul 07:15 WIB dan jam pulang 11:30 WIB.

Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 1 Prabumulih?. Bagaimana pula kinerja guru di SMA Negeri 1 Prabumulih? Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah-masalah tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih".

## TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Menurut Mathis dan Jackson “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak” Hasibuan (2013). Berdasarkan pengertian motivasi tersebut maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu cara dalam mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau berkerja keras dengan mengerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas, terlihat bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia. Meski motivasi tidak terlihat dari luar dan yang terlihat hanyalah tingkah laku manusia saja tapi hal ini dapat menjadi pendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu karena tingkah laku tersebut dilandasi berbagai macam motivasi. Jadi motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun indikator motivasi, Hasibuan (2013):

- a. Mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan

yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya

d. Wewenang yang didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya.

### Disiplin Kerja

Dalam tulisannya Riva'i (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, Hasibuan (2013). Dengan demikian, tanpa disiplin yang tinggi, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Riva'i (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam berkerja, serta selalu

menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### **Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut, Mathis (2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013).

Menurut Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada Bab I pasal I disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja dapat dinilai dari, Mangkunegara (2013):

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar seorang pekerja dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang, landasan teori dan kerangka pemikiran penelitian. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.
- H2 : ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.
- H3 : ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau , Sugiyono (2012). Adapun yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah guru-guru PNS di SMA Negeri 1 Prabumulih

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah guru PNS SMA Negeri 1 Prabumulih, yang berjumlah sebanyak 31 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sebagai subjek penelitian yang memungkinkan bagi peneliti untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi semua populasi. Dikarenakan jumlah populasi ada 31 orang, maka sampel penelitian ini akan dilakukan terhadap semua populasi tersebut.

### Defenisi Konsep Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dioperasionalkan beberapa indikator, yaitu:
  - a. Mengikutsertakan
  - b. Komunikasi
  - c. Pengakuan
  - d. Wewenang yang didelegasikan
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dioperasionalkan beberapa indikator, yaitu:
  - a. Kehadiran
  - b. Ketaatan pada peraturan kerja
  - c. Ketaatan pada standar Kerja
  - d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
3. Kinerja ( $Y$ ) dioperasionalkan beberapa indikator yaitu:
  - a. Kualitas Kerja
  - b. Kuantitas Kerja
  - c. Tanggung Jawab
  - d. Kerja sama
  - e. Inisiatif

### HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yakni

Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih dengan jumlah responden sebanyak 31 orang masing-masing diberikan pertanyaan melalui kuesioner.

Dalam mengumpulkan data primer penelitian ini dilengkapi dengan kuesioner. Dari variabel yang terkait yaitu Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja yang dibuat daftar pertanyaan dan diajukan kepada para Guru PNS yang ada di SMA Negeri 1 Prabumulih.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya, Nugroho (2012). Analisis regresi berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent*, model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- $Y$  = Kinerja
- $a$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- $b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $e$  = Nilai residual

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas tujuan semula apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

#### 1. Uji parsial dengan *t- test*

Uji parsial dengan t- test bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (*parsial*) terhadap variabel *dependent*, Nugroho (2013). Berdasarkan hasil uji parsial t-test dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *sig*) pada masing-masing variabel *independent*, jika *p-value*  $\leq$  *level of significant* yang ditentukan berarti signifikan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil output SPSS diperoleh persamaan:

$$Y = a + b_1 X^1 + b_2 X^2 + e$$

$$Y = 69,664 + 0,227X^1 + 0,422X^2 + e$$

### Pengujian hipotesis pertama

Variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,003) < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,889) > t_{tabel} (2,048)$  artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka Kinerja guru akan meningkat sebesar  $(0,227)$ .

### Pengujian hipotesis kedua

Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,001) < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (3,771) > t_{tabel} (2,048)$  artinya jika variabel Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih akan meningkat sebesar  $(0,422)$ .

Berdasarkan hasil Uji t-test dapat diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih adalah variabel disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* variabel Disiplin kerja  $(0,422)$  yang lebih besar dari pada *Unstandardized Coefficients* variabel Motivasi Kerja  $(0,227)$ .

## 2. Uji Simultan dengan F-test (Pengujian hipotesis ketiga)

Menurut Nugroho (2012) uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil *F-test* pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA

- Jika nilai *Signifikansi*  $\leq 0,05$  atau ( $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ) maka, terdapat pengaruh variabel  $X^1$  dan  $X^2$  secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai *signifikansi*  $\geq 0,05$  atau ( $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ ) maka, tidak terdapat pengaruh variabel  $X^1$  dan  $X^2$  secara simultan terhadap variabel Y.
- Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(k-1)$  ;  $(n-k)$  atau derajat bebas pembilangan =  $k-1 = 3-1 = 2$  Derajat bebas penyebut =  $n-k = 31-3 = 28$  maka  $F_{tabel} 0,05 (2 : 28) = 3,34 F_{tabel}$

Berdasarkan hasil *output SPSS* pada Tabel 2 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X^1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X^2$ ) secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $(0,000) < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 80,358 > F_{tabel} 3,34$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel *independent* Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Guru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent* (Nugroho 2012). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam *Output SPSS*. Bila koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1 maka variabel bebas berpengaruh 100% terhadap variabel terikat.

Dalam *Output SPSS*, koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup>. Berdasarkan hasil *Output SPSS* tersebut dapat diketahui angka  $R^2$  (R Square)

pada penelitian ini adalah sebesar 0,842 atau (84,2%).

### Simpulan

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,003) < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,889) >  $t_{tabel}$  (2,048) artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar (0,227).
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,771) >  $t_{tabel}$  (2,048) artinya jika variabel Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih akan meningkat sebesar (0,422).
3. Hasil Uji F-test (*Simultan*) dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi kerja ( $X^1$ ) dan disiplin kerja ( $X^2$ ) secara simultan terhadap Y adalah sebesar (0,000) < 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  80,358 >  $F_{tabel}$  3,34. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau variabel *independent* motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih

### PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode statistik, pada metode deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, sedangkan

pada metode statistik diperoleh melalui pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS.

### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X^1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji t-test pada variabel Motivasi Kerja ( $X^1$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,003) < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,889) >  $t_{tabel}$  (2,048) artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka Kinerja guru akan meningkat sebesar (0,227). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau berkerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil tersebut sesuai menurut Simamora (2012), motivasi sangat penting karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat berkerja demi mencapai hasil yang optimal.

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X^2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji t-test pada variabel Disiplin kerja ( $X^2$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,771) >  $t_{tabel}$  (2,048) artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih akan meningkat sebesar (0,422). Berdasarkan hasil Uji t-test dapat diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih adalah variabel disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* variabel disiplin kerja (0,422) yang lebih besar dari pada *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi kerja (0,227).

Hasil tersebut sejalan dengan Hasibuan (2013) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).**

Berdasarkan hasil uji *F-test* pada variabel motivasi kerja ( $X^1$ ) dan disiplin kerja ( $X^2$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y). Adalah sebesar  $(0,000) < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 80,358 > F_{tabel} 3,34$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel *independent* motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, dan inilah motivasi dasar pegawai untuk mengabungkan dirinya dengan organisasi.

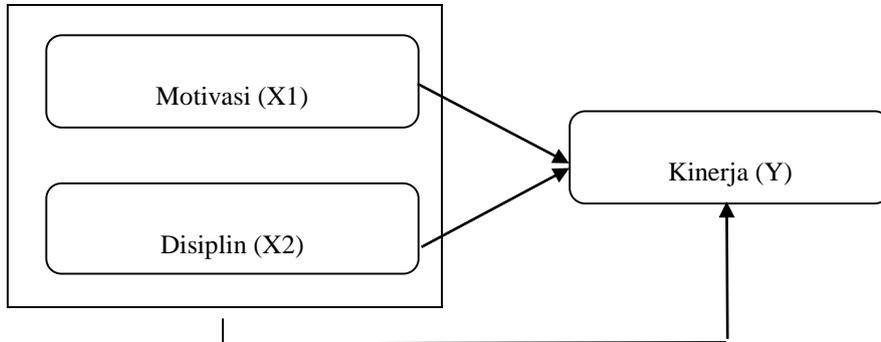
### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Nugroho (2013), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent*. Berdasarkan hasil output SPSS diketahui angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,842 atau (84,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA

Negeri 1 Prabumulih sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

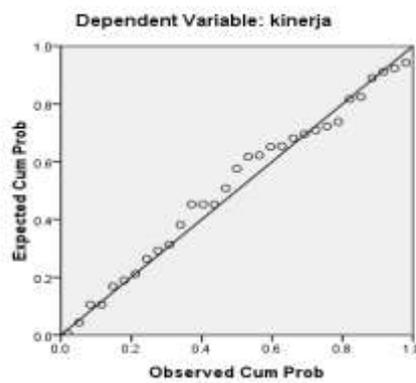
### Ilustrasi

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

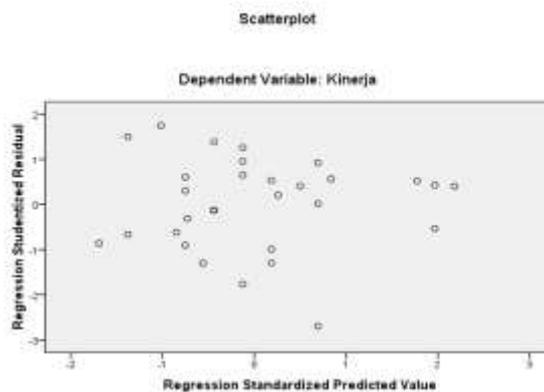


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Tabel 1. Hasil Uji t-test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	69.664	11.631		5.989	.000
Motivasi kerja	.227	.255	.158	2.889	.003
Disiplin kerja	.422	.238	.316	3.771	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji F-test

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	248.774	2	124.387	80.358	.000 <sup>b</sup>
Residual	96.950	28	11.554		
Total	345.724	30			

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.807	3.39913

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, H. Melayu. 2013. Organisasi dan Motivasi Dasar Manusia. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert. 2012. Human Resource Management. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta.
- Netrisemito. 2012. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho. 2013. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan Seorang Pegawai Negeri sipil
- Riva'i. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Peraktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riva'i dan Basri. 2012. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.

- Simamora, H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEYKPM Yogyakarta
- Slamet. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: UNES PRES
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, [http:// UU No 14/2005. Guru dan Dosen. Pdf](http://UU No 14/2005. Guru dan Dosen. Pdf)