

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN DENGAN PRESTASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 SOMAMBAWA

Oleh :

**Martinus Telaumbanua**

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Nias Selatan  
Email: martinustel@gmail.com

### Abstract:

The purpose of this study was to determine how much the relationship between work motivation and discipline with the work performance of teachers at SMA Negeri 1 Somambawa. The research method used in this research is a survey method with correlational analysis. Meanwhile, data and information in the field were collected using a questionnaire. Based on data analysis, it can be concluded that: 1) The results of testing the first hypothesis concluded that there is a significant relationship between work motivation and teacher work performance. This is based on the coefficient of determination which is 0.503 while the tcount is 5.777. The regression relationship is linear with the equation model  $\hat{Y} = -9,346 + 1,159 X_1$ . 2) The results of testing the second hypothesis concluded that there is a significant relationship between discipline and teacher work performance. This is based on the coefficient of determination which is 0.595 while the tcount is 6.959. The regression relationship is linear with the equation model  $\hat{Y} = -10,452 + 1,164 X_2$ . 3) The results of testing the third hypothesis concluded that together there is a significant positive relationship between the independent variables of work motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) with the dependent variable teacher work performance ( $Y$ ) with a coefficient of determination of 0.692. The multiple regression relationship is linear with the equation model  $\hat{Y} = -31.481 + 0.634 X_1 + 0.816 X_2$ . 4) The independent variables of work motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) both individually and collectively make a significant contribution to the dependent variable of teacher work performance ( $Y$ ). The contribution of each independent variable to the dependent variable is: a) Work motivation variable is 50.3%, b) Discipline variable is 59.5%. The contribution of the two independent variables together to the dependent variable is 69.2%. By knowing the contribution of work motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) variables of 69.2% to teacher work performance, it can be concluded that 30.8% of teacher work performance is caused by other factors.

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

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi baik formal maupun non formal melakukan peranan dominan manusia sebagai motor penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang dan sekelompok orang atau di sebut pimpinan dan bawahan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang di harapkan sangat di tentukan oleh manusia-manusia sebagai tenaga penggerak yang berkualitas.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat guru dan tenaga kependidikan lainnya di mana yang bersangkutan mempunyai tugas dan merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional dituntut menjadi manusia yang berdedikasi tinggi, loyal, berkemauan keras, memiliki etos kerja yang tinggi, bermotivasi tinggi dan berdisiplin yang dapat mendukung berhasilnya visi dan misi suatu sekolah sebagai organisasi. Dan pada akhirnya kualitas sumber daya manusia menjadi penting. Bagi suatu organisasi formal

seperti guru dan tenaga kependidikan lainnya, sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD 1945, khususnya pegawai negeri sipil dalam lingkaran kependidikan sudah seharusnya jika bermental baik, berwibawah, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk mengemban tugas mencerdaskan kehidupan bangsa dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Motivasi adalah suatu perangsang atau dorongan yang timbul dari dalam diri atau dari luar diri seseorang, yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Selain itu motivasi merupakan proses bagai mana kita dapat menumbuhkan dan menimbulkan dorongan supaya seseorang berbuat atau bekerja lebih giat, rajin dan bersemangat (Hasibuan, 1996). Motivasi adalah perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan (Zaenudin Buchari, 1981). Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah di tetapkan sebelumnya. Motivasi dapat di artikan juga sebagai dorongan mental terhadap seseorang, selain itu dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba

mempengaruhi orang yang di pimpinnya agar melakukan pekerjaan yang di inginkan sesuai tujuan yang di tetapkan (Widya, 1985). Disamping itu motivasi merupakan daya penggerak bagi setiap orang untuk berbuat sesuatu (Pangestu Rahayu, 1997).

Menurut sifatnya motivasi itu merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi, sehingga dengan demikian motivasi dapat menimbulkan, karena adanya pengaruh diri pribadi seseorang dan juga timbul dari pengaruh luar (Amoraga Pandji, 1985). Motivasi yang timbul dari dalam diantaranya : rasa semangat, rasa bergairah, rasa aman dan tenang, rasa optimis, percaya diri, rasa bangga dan tidak merendahkan diri. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar yaitu : Pujian yang pantas, karier, keadilan, harapan, insentif, kritikan, teguran yang bersifat santun dan lain-lain.

Kedua-duanya baik motivasi yang timbul dari dalam maupun dari luar menjadi perekat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, sehingga memperoleh prestasi kerja yang dapat di ukur sebagai tanda keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan dan nama baik organisasinya(Zaenudin Buchari, 1981).

Motivasi kerja adalah sebagai proses untuk membangkitkan semangat, gairah kerja pegawai agar selalu terdorong pribadinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 1996).

Motivasi kerja sedikit banyaknya pasti ada pada setiap pegawai atau guru, karena setiap manusia mempunyai dasar alasan mengapa orang bersedia melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang lain bekerja bekerja biasa saja, tentu semua ini ada dasar alasan yang mendorong bersedia bekerja seperti itu atau dengan kata lain pasti ada motivasinya “semua kegiatan organisasi atau perusahaan tidak berfaedah jika anggota-anggota yang ada didalam organisasi tersebut tidak berhasil menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya secara aktif. (Widjaya, 1985).

Untuk implementasi visi dan misi organisasi sekolah diperlukan para guru yang mempunyai kinerja baik, seperti di miliknya motivasi kerja dan di disiplin yang tinggi, sehingga kedua hal ini menjadi bagian yang penting di miliki setiap guru. Disiplin pada dasarnya mencakup tentang kepatuhan, Ketaatan, Kesetiaan, hormat pada ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, integritas yang dapat menggairahkan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja seseorang. Disiplin dapat diartikan sebagai penegakan peraturan dan tata tertib untuk mencapai perbaikan dan perubahan perilaku (Moekijat, 1989).

Sebagai anggota suatu organisasi, setiap pegawai negeri tentunya terikat oleh peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi atau instansi yang bersangkutan, sehingga ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya sebagai pegawai negeri sipil harus mampu memberikan tauladan disiplin terutama dalam hal menghargai waktu dan bekerja mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian faktor disiplin kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada akhirnya secara umum dan pada khususnya berlaku juga pada guru.

Menurut pandangan umum disiplin masih kurang mendapat perhatian yang serius baik di kalangan guru maupun Kepala Sekolah sebagai pimpinannya. Selain itu dikalangan mereka masih banyak yang kurang memahami rincian-rincian dari disiplin kerja, oleh karena itu penulis merasa perlu untuk menelitinya. Adapun obyek penelitian yang dipilih adalah SMA Negeri 1 Somabawa dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut termasuk sekolah yang jumlahnya siswanya cukup banyak dan berada dan berdomisili di wilayah Jakarta Barat, sehingga hal ini akan lebih mudah membantu kelancaran dalam pelaksanaan penelitian ini.

Pada saat Pemerintahan sedang gencar-gencarnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, muncul kasus mengindikasikan gejala penurunan disiplin, motivasi kerja yang rendah, penyimpangan perilaku yang tidak terpuji dari pegawai, yang akhir-akhir ini terjadi sorotan masyarakat. Hal ini harus segera diatasi, jangan sampai menjadi hambatan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia, oleh berbagai pihak, tidak kecuali yaitu Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas).

Setiap pegawai mempunyai motif (keinginan) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan selalu ada pada setiap karyawan, misalnya kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial. kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan seseorang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Motiv dapat di artikan sebagai “*driving force*” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Malayu Hasibuan mengatakan “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai”(Hasibuan, 1996:95).

Moekiyat menyatakan bahwa:”motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan dalam diri

manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Moekiyat, 1996:95).

Bernard Berelson dan Gray Stainer menyatakan: "sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir (Berelson Stainer, 1996:95).

Dalam bidang pendidikan disebutkan bahwa arah pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan Kecerdasan kehidupan bangsa dan kualitas sumber daya manusia, mengembangkan manusia dan masyarakat Indonesia yang beriman dan taqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan, keahlian dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani serta kepribadian mantap dan mandiri.

Dengan demikian melalui pendidikan diharapkan secara umum akan membawa perubahan dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak terampil menjadi terampil, dari yang tidak bertanggung jawab menjadi bertanggung jawab, yang secara umum dikatakan bahwa melalui pendidikan akan membawa perubahan tingkah laku.

Untuk itu idealnya, kegiatan pendidikan harus dilakukan terus-menerus tanpa batas waktu dan usia. Oleh karena itu pendidikan dapat diselenggarakan oleh sekolah atau luar sekolah. Pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah disebut pendidikan normal dan pendidikan diselenggarakan diluar sekolah disebut pendidikan non formal.

Pendidikan formal pada umumnya hanya terpolo pada kerangka-kerangka teori (kognitif). Adapun implikasi dari kerangka teori dilanjutkan melalui proses pelatihan untuk memperoleh keterampilan (skill).

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

Pada saat kita memasuki era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat, maka lembaga pemerintahan khususnya lembaga pendidikan harus mampu menjawab berbagai tantangan seperti: (1) Bagaimana SMA Negeri 1 Somabawa menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas; (2) Bagaimana SMA Negeri 1 Somabawa mampu menciptakan calon tenaga

kerja yang siap pakai dalam arti tenaga kerja yang terampil dan berkualitas tinggi; (3) Bagaimana SMA Negeri 1 Somabawa mampu menciptakan calon tenaga kerja yang terampil, siap pakai dan berpengetahuan luas sesuai dengan tingkatannya, sehingga mampu bersaing dengan lulusan sekolah-sekolah lain dalam persaingan memperoleh kesempatan / Peluang.

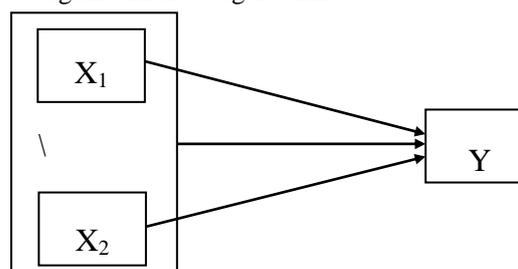
## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Somabawa yang beralamat di Jalan Gunungsitoli Somabawa. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s.d. Mei 2020. Adapun kegiatan selama tiga bulan tersebut adalah sebagai berikut :

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan analisis korelasional. Artinya data dijangkau dengan bantuan kuesioner.

Variabel yang diteliti sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas dan prestasi kerja guru ( $Y$ ) merupakan variabel terikat.

Konstelasi variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$Y$  = Prestasi Kerja Guru

## 3. PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis pengaruh persepsi atas motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMP 286 Jakarta Barat, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Somabawa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMP 286 Jakarta Barat. Keeratn hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,709.

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,503 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi.

Hal ini menunjukkan 50,3% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sedangkan sisanya 49,7% ditentukan faktor-faktor lain.

Dari perhitungan SPSS 17.0 *for windows*,  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 5,777 dengan df 33 pada  $\frac{1}{2} \alpha (0,05)$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,692. Dengan demikian  $t_{hitung} 5,777 > t_{tabel} (1,692)$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Somambawa.

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

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

## 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Somambawa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Somambawa. Keeratan hubungan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru (Y) yaitu sebesar 0,771.

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,595 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 59,5% variabel prestasi kerja guru (Y) ditentukan oleh faktor variabel disiplin ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 40,5% ditentukan faktor-faktor lain.

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

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Somambawa. Dengan bantuan pengolahan data berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 48,422. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34. pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 4,130.

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

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Somambawa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tidak terdapat motivasi kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Somambawa. Keeratan hubungan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja guru, tercermin pada besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang dihasilkan dari perhitungan korelasi antara variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja guru (Y) yaitu sebesar 0,832.

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

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

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja dan disiplin signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Somambawa.

Dengan bantuan pengolahan data berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 35,956. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34. pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 4,130.

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

## 4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Hal itu berdasar pada koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,503 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,777. Adapun hubungan regresi bersifat linier dengan model persamaan  $\hat{Y} = -9,346 + 1,159X_1$
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan prestasi kerja guru. Hal itu berdasar pada koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,595 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,959. Adapun hubungan regresi bersifat linier dengan model persamaan  $\hat{Y} = -10,452 + 1,164X_2$ .
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh kesimpulan bahwa secara bersama-sama

terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) dengan variabel terikat prestasi kerja guru ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi sebesar 0,692. Hubungan regresi ganda bersifat linier dengan model persamaan  $\hat{Y} = -31,481 + 0,634X_1 + 0,816X_2$ .

4. Variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) baik secara masing-masing maupun bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja guru ( $Y$ ). kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ada :
  - a. Variabel motivasi kerja sebesar 50,3%
  - b. Variabel disiplin sebesar 59,5%

Kontribusi kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat adalah 69,2%. Dengan diketahuinya sumbangan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) sebesar 69,2% terhadap prestasi kerja guru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 30,8% prestasi kerja guru disebabkan oleh faktor-faktor lain.

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis mengusulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah seyogianya terus menerus meningkatkan supervise dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional.
2. Guru seyogianya terus-menerus meng-*up grade* diri dengan harapan mereka benar-benar dapat menjadi guru profesional. Selanjutnya, motivasi guru pun harus ditingkatkan dan tidak hanya karena meningkatnya kesejahteraan. Agar motivasi guru tetap terpelihara maka mereka harus punya persepsi yang positif tentang guru sebagai pilihan profesinya. Menjadi guru harus dipandang sebagai pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, bangsa, dan negara.
3. Hendaknya dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan teori dan konsep tentang lingkungan sekolah, disiplin diri, dan prestasi belajar serta menelitinya secara empirik di lapangan secara komprehensif.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta : Bina Aksara,
- As'at, Mohammad Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty.
- Bernardin, H. John and Rusell, Joice EA, 1992 Human resource Managemen, New York
- Bambang Kusriyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta : PT Pustaka Binawan Pressindo, 1993
- Djanegara, Rukiyah A. S, 2010. Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan, Proyek Peningkatan/ Pengembangan Perguruan Tinggi, Jakarta : IKIP Jakarta.

- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan dan Lingusitik* 7 (2), 49 - 73
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48)
- Harefa, D. (2019). The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*. 4 (1), 131 -145
- Harefa, D. (2019). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *Geography: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 8 (1), 01-18
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education And Development* 8 (1), 231-231
- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 103–116.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3 (2), 161-186
- Harefa, D. (2020). Pemanfaatan Sole Sebagai Media Penghantar Panas Dalam Pembuatan Babae Makan Khas Nias Selatan. *Kommas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1 (2) 87-91
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6 (3), 225-240
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan

- Perubahannya. *Trapsila: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2 (1), 25-36
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8 (3), 112-117
- Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020). Pemanfaatan Hasil Tanaman Sebagai Tanaman Obat Keluarga (TOGA). *Madani: Indonesia Journal of Civil Society*, 2 (2), 28-36
- Harefa, D. (2020) Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Sains*, 1 (2), (35-40)
- Harefa, D. (2020). *Ringkasan, Rumus & Latihan Soal Fisika Dasar*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020). *Belajar Fisika Dasar untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020). *Perkembangan Belajar Sains Model Pembelajaran*. CV. Kekata Group
- Harefa, D., Ndruru, M., Ndraha, L.,D.,M (2020). *Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris Dalam Sains*. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., Telaumbanua, T., (2020). *Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis*. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., Telaumbanua, K. (2020). *Teori Manajemen Bimbingan dan Konseling Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan dan Keguruan*. PM Publisher
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). *Demokrasi Pancasila di Era Kemajemukan*. PM Publisher
- Harefa, D., Sarumaha, M. (2020). *Teori Pengenalan Ilmu Pengetahuan Alam Sejak Dini*. PM Publisher
- Harefa, D., (2020) . *Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis*. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Telaumbanua, T. (2020). Metaphorical Expressions Used In Emily Dickinson’s Poems. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 555–560.
- Telaumbanua, M., Harefa, D., (2020). *Teori Etika Bisnis dan Profesi: Kajian Bagi Mahasiswa & Guru*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Telaumbanua, T. (2020). Students’ Difficulties In Writing Narrative Text At The Ninth Grade Students Of SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. *Jurnal Education and Development*, 8(1), 464–469.
- Toha, Mifta. 2003 Kepemimpinan dalam manajemen, Jakarta : Radjawali Pers.,
- Saini, Usman H. et all, 2009 Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta : Bumi Aksara.
- Widjaya A. W. 2001. Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Jakarta : Akademika Presindo.