

**THE RELATIONSHIP WITH DISCIPLINE ACHIEVEMENT
MOTIVATION TEACHER WORKING IN VILLAGE
SIMPANG KINDERGARTEN NEW DISTRICT
CHARMING CITY PEKANBARU**

Sri Marlisa, Wusono Indarto, Devi Risma

Sri.Marlisa@yahoo.co.id 082285761606

*Early Childhood Education Fakultas Training and Education
University Of Riau Jl. Bina Widya Km 12,5 Pekanbaru*

Abstract : *Based on observations while in the field related to the achievement motivation and work discipline Kindergarten Teacher In New Simpang Village District of Pekanbaru City Handsome encountered symptoms such as: the majority of teachers do not perform their duties in a timely, Some teachers there who do not make the teaching, lack of vigor in the process teaching students, teachers do not care about the students who lack the spirit of learning, it can be seen from many of the students were playing around, sleep, and out of, noisier, and storytelling in the learning process but the teachers do not care about them, and less communicative teacher led to the impression of a teacher has closed personalities, this situation causes the distance between teacher and pupil. And based on the linearity test can be seen that the value of the significance of the Linearity of 0.000. Because of the significance of less than 0.05, it can be concluded that the variables of achievement motivation to discipline teachers working relationship exists erat. Dari simple correlation analysis (r) obtained correlation between achievement motivation and discipline teachers (r) is 0.696 with probability 0.000. therefore the probability of <0.05 ($0.000 < 0.05$), then H_0 is rejected This suggests that there is a strong relationship with the achievement motivation and work discipline. While the direction of the relationship is positive, meaning that the higher the higher the achievement motivation. discipline of teachers. The coefficient of determination is generated is equal to $r^2 = 0.484$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$), it can be seen that the influence of achievement motivation 48.4% of the labor discipline teachers.*

Key word: *Achievement Motivation, Work Discipline Teachers*

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN DISIPLIN KERJA GURU TK DI KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU

Sri Marlisa, Wusono Indarto, Devi Risma

Sri.Marlisa@yahoo.co.id 082285761606

Pendidikan Anak Usia Dini Jurusan Ilmu Pendidikan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Riau

Abstrak: Berdasarkan pengamatan sementara di lapangan berkaitan dengan dengan motivasi berprestasi dengan disiplin kerja Guru TK Di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampian Kota Pekanbaru ditemui gejala-gejala seperti: sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya tepat waktu, Sebagian guru ada yang tidak membuat perangkat mengajar, kurang semangat dalam proses mengajar anak didik, guru tidak memperdulikan anak didik yang kurang semangat belajarnya, hal terlihat dari banyak anak didik yang bermain-main, tidur, keluar masuk, ribut, dan bercerita dalam proses pembelajaran tapi guru tidak memperdulikan mereka, dan Kurang komunikatifnya guru menyebabkan kesan guru memiliki keperibadian yang tertutup, keadaan ini menyebabkan terjadinya jarak antara guru dan murid. Dan berdasarkan uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru terdapat hubungan yang erat. Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara motivasi berprestasi dengan disiplin guru (r) adalah 0,696 dengan nilai probabilitas 0.000. oleh karena probabilitas $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat motivasi berprestasi dengan disiplin kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi. disiplin kerja guru. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar $r^2 = 0.484$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$) maka dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 48.4% terhadap disiplin kerja guru.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja Guru

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan istilah yang sering digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis seringkali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri (Siswanto 2002).

Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Dia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas terlihat apabila motivasi berprestasi seseorang tinggi maka sikapnya juga baik, hal ini dapat terlihat dari rasa tanggung jawab, pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi selalu ingin menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan, memiliki sikap yang baik, sikap loyalitas yang tinggi, setia terhadap organisasi, perasaan terlibat terhadap organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Begitu juga halnya dengan lembaga pendidikan. Dimana guru dituntut untuk bisa disiplin dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai mendidik, mengajar dan melatih.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2005) disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar guru dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam

organisasi. Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin merupakan sikap positif seseorang untuk menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku. Kedisiplin ini merupakan salah satu fenomena dalam kehidupan kerja dari dulu hingga sekarang ini, dan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta. Sebagai suatu sikap disiplin dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Apabila motivasi berprestasi seseorang tinggi maka komitmen organisasinya juga baik, hal ini dapat terlihat dari rasa tanggung jawab, pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Orang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dengan ciri-ciri: selalu ingin menyesuaikan diri terhadap organisasi, melakukan pengorbanan pribadi, mendukung organisasi secara aktif, sikap loyalitas yang tinggi, setia terhadap organisasi, perasaan terlibat terhadap organisasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja guru sangat diperlukan dan digunakan oleh guru untuk mewujudkan suatu kemampuan yang sesuai dengan norma yang berlaku bagi seorang guru sehingga mencapai hasil kearah yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Oleh sebab itu harus mempunyai disiplin kerja guru dan motivasi agar menjadi guru yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan dijumpai fenomena motivasi berprestasi yang merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan menanggung resiko, Memiliki tujuan yang realistik, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Tapi pada kenyataannya, 1) Sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya tepat waktu, 2) Sebagian guru ada yang tidak membuat perangkat mengajar, 3) kurang semangat dalam proses mengajar anak didik.

Sedangkan motivasi merupakan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas profesi yang ditandai dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan yang ditunjukkan karakteristiknya yaitu, Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak, Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama, budaya dan keyakinan anak dan Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur. Tapi pada kenyataannya, 1) guru tidak memperdulikan anak didik yang kurang semangat belajarnya, hal terlihat dari banyak anak didik yang bermain-main, tidur, keluar masuk, ribut, dan bercerita dalam proses pembelajaran tapi guru tidak memperdulikan mereka, 2) Kurang komunikatifnya

guru menyebabkan kesan guru memiliki keperibadian yang tertutup, keadaan ini menyebabkan terjadinya jarak antara guru dan murid.

Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa penting motivasi berprestasi dan dalam mencapai tujuan sekolah, dan diduga disiplin kerja guru serta memotivasi berprestasi mempunyai kontribusi untuk diuji kebenarannya. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian sejauh manakah pengaruh antara kedua variabel tersebut dengan dengan judul penelitian “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Baru”.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah Disiplin Kerja Guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?

Bagaimanakah motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?

Apakah terdapat Hubungan Antara Disiplin Kerja Guru dengan Motivasi Berprestasi Guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Baru??

Sehubungan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan motivasi berprestasi guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian ini adalah:

Dengan diketahuinya hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, maka dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah untuk lebih mengetahui keinginan dan harapan guru untuk peningkatan Disiplin Kerja Guru guru.

Sebagai informasi/bahan untuk disampaikan kepada sekolah-sekolah TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru tentang pentingnya memahami Disiplin Kerja Guru dan motivasi berprestasi guru.

Melatih penulis untuk menulis secara ilmiah sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Prodi Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Riau.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis bermaksud menguji dua variabel untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk itu jenis penelitian ini tergolong pada penelitian korelasional. Menurut Anas Sudijono (2004) “korelasi adalah hubungan antar dua variabel atau

lebih, jadi penelitian korelasi adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih”.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan yaitu sebanyak 74 orang guru yang terdiri dari 12 TK. Mengingat populasinya kecil, maka peneliti menetapkan seluruh populasi menjadi sampel penelitian atau sampling jenuh. dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang. Sedangkan untuk keperluan uji coba peneliti menetapkan 20 orang guru dari kelurahan tuah karya.

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang kepribadian guru dan motivasi berprestasi guru adalah angket (kuesioner). Adapun setiap pernyataan diberikan pilihan jawaban yaitu untuk pernyataan positif; Sangat Setuju (SS) =5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju (KS)=3 dan Tidak Setuju (TS)=2, sangat tidak setuju (STS)=1”. Dan untuk pernyataan negative diberi nilai Sangat Setuju (SS) =1, Setuju (S)=2, Kurang Setuju (KS)=3 dan Tidak Setuju (TS)=4, sangat tidak setuju (STS)=5.

Uji Instrumennya adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

Dan Teknik Analisa datanya adalah:

- a. Deskriptif

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, maka untuk menelaah atau menentukan tingkat ketepatan permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisa pengelompokan tiga rangking. Suharsimi Arikunto (2003), untuk mendapatkan kedudukan skor dilakukan pengelompokan 3 rangking, tinggi, sedang, rendah. Kelompok sedang skor antara $X - 1 SD$ dan $X + 1 SD$. (SD= standar deviasi, X = Nilai rata-rata).
- b. Induktif
 1. Uji Normalitas
 2. Uji Homogenitas
 3. Uji Keberartian Regresi dengan Uji Linearitas.
 4. Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang hubungan antara motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

1. Motivasi berprestasi Guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Pengukuran terhadap Motivasi berprestasi TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru mempergunakan 29 butir pernyataan. Skor tertinggi untuk setiap pernyataan diberi skor 5 dan terendah diberi skor 1 serta disebarkan kepada 74 orang sampel penelitian. Untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, peneliti menjabarkannya per indikator.

Tabel. IV.1.
Data Motivasi berprestasi Berdasarkan Indikator

No	Indikator	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Skor Min	Skor Max	Rata-Rata	%
1	Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi	5	1317	370	1850	17.80	71.2
2	Berani mengambil dan memikul resiko	5	1317	370	1850	17.80	71.2
3	Memiliki tujuan yang realistik	4	1019	296	1480	13.77	68.9
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan	5	1321	370	1850	17.85	71.4
5	Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan	5	1321	370	1850	17.85	71.4
6	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan	5	1302	370	1850	17.59	70.4
	Jumlah	29	7597	2146	10730	102.66	70.8

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari data pada Tabel IV.1 dapat diketahui skor tertinggi dari 4 indikator motivasi berprestasi yang diteliti, maka indikator berkaitan tentang motivasi berprestasi yaitu kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan dan Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan dengan jumlah skor 1321 dengan persentase 71.4% memiliki skor tertinggi.

2. Disiplin kerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Pengukuran terhadap disiplin kerja guru di TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru mempergunakan 28 butir pernyataan yang terdiri dari 8 indikator yaitu, Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan. Skor tertinggi untuk setiap pernyataan diberi skor 5 dan terendah diberi skor 1 serta disebarakan kepada 74 orang sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel. IV.2.
Data Disiplin kerja Guru Berdasarkan Indikator

No	Indikator	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Skor Min	Skor Max	Rata-Rata	%
1	Tujuan dan kemampuan	3	779	222	1110	10.53	70.2
2	Teladan pimpinan	4	1050	296	1480	14.19	70.9
3	Balas jasa	4	1031	296	1480	13.93	69.7
4	Keadilan	4	1038	296	1480	14.03	70.1
5	Pengawasan melekat	4	1050	296	1480	14.19	70.9
6	Sanksi hukuman	4	1036	296	1480	14.00	70.0
7	Ketegasan	2	544	148	740	7.35	73.5
8	Hubungan kemanusiaan	3	755	222	1110	10.20	68.0
	Jumlah	28	7283	2072	10360	98.42	70.3

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari data pada Tabel 4.3 dapat diketahui skor tertinggi dari 8 indikator disiplin kerja guru tersebut yakni indikator teladan pimpinan dan pengawasan melekat dengan jumlah skor 1050 dengan persentase 70.9% memiliki skor tertinggi

3. Hubungan Antara Motivasi berprestasi Dengan Disiplin kerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut. Adapun tujuan dilakukan pembuktian hipotesis ini yaitu untuk melihat besarnya hubungan independent variabel bebas yaitu motivasi berprestasi terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja guru. Dalam teknik analisa data ini peneliti menggunakan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program*

Society Science) versi 16. for Windows. Langkah yang digunakan dalam menganalisa data yaitu:

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja dilakukan dengan uji uji *kolmogorof Smirnov* dengan keluaran berupa Test of Normality seperti yang terlihat pada table berikut ini:

Tabel. IV.3.
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin	.094	74	.169	.974	74	.135
Motivasi	.090	74	.200*	.966	74	.043

a. Lilliefors Significance Correction

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

Dari hasil di atas diketahui pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi berprestasi (0,200) dan Disiplin kerja (0,169); Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi berprestasi dan Disiplin kerja berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas diketahui bahwa data motivasi berprestasi dan Disiplin kerja homogen. Pada suatu penelitian data disebut homogen apabila $p > 0.05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
Motivasi				
Levene	Statistic	df1	df2	Sig.
	1.293	16	50	.239

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 1.293 dan nilai probabilitas sebesar 0.239. Karena nilai $p > 0.05$ ($0.239 > 0.05$) maka data adalah homogen.

c. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas diketahui bahwa Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk yang linier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel IV. 11.
Hasil Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Disiplin	Between Groups	(Combined)	2555.032	23	111.088	4.361	.000
		Linearity	1853.108	1	1853.108	72.755	.000
		Deviation from Linearity	701.923	22	31.906	1.253	.250
Within Groups			1273.522	50	25.470		
Total			3828.554	73			

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Untuk memperoleh nilai r atau korelasi antara variabel X (kepuasan kerja) dengan Variabel Y (disiplin Kerja) dapat dilihat melalui program komputer SPSS for Windows. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik korelasi product moment dari Pearson dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 12.
Hasil Pengujian Hipotesis Disiplin dengan Motivasi Berprestasi

		Correlations	
		Disiplin	Motivasi
Disiplin	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Motivasi	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r (pearson correlation) 0,696 dengan tingkat probabilitas 0,00. Oleh karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.477	5.238

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sebagai kriteria penilaian, apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara motivasi berprestasi dengan disiplin guru (r) adalah 0,696 dengan nilai probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat motivasi berprestasi dengan disiplin kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi disiplin kerja guru.

Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar $r^2 = 0,484$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 48,4% terhadap disiplin kerja guru.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data rerata empirik yang dihasilkan oleh seluruh subjek penelitian sebesar 102,66. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru TK Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru tergolong sedang.

Pada dasarnya setiap orang memiliki motivasi dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sardiman (2004) kata "motif", diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Namun tidak semua orang memiliki motivasi berprestasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Begitu juga halnya dengan guru-guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, hanya memiliki motivasi berprestasi pada kategori sedang.

Sedangkan hasil analisis data tentang disiplin kerja guru data rerata empirik disiplin kerja yang dihasilkan oleh seluruh subjek penelitian sebesar 98.42 maka dapat diketahui bahwa disiplin guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berada dalam kategori sedang.

Dari hasil analisis data menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi (motivation) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru TK Di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang diolah melalui jawaban responden dari angket penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Motivasi berprestasi guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru tergolong sedang , artinya bahwa guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru memiliki motivasi berprestasi sedang.
- 2) Disiplin kerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru tergolong sedang, artinya bahwa guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru telah memiliki disiplin sedang.
- 3) Terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan disiplin kerja TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat diterima. Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka disiplin guru TK Di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Kepada guru disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi berprestasi, mengingat motivasi berprestasi ikut menunjang tercapai tujuan pendidikan khususnya pada anak usia dini.
2. Karena motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru maka disarankan kepada seluruh guru maupun kepala sekolah untuk lebih mendukung dan memberikan kesempatan pada guru untuk berprestasi dan mengembangkan karir.

3. Kepada peneliti lain disarankan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru dari aspek lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya, agar disiplin guru dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pembentukan Dan Perkembangan Prilaku Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Almatara.
- Anas Sudijono. 2004 . *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mankunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Arifin. 1993. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Rosda Karya.
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Masnur Muslich. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung Alfabeta.
- Sardiman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sjarkawi. 2006. *Pembentukan Kepribadian Anak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi edisi lengkap*. Jakarta: Indeks
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, dkk. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta. Bumi Aksara
- Syaiful Sagala. 2009. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Tulus Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (dikutip dari <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2197958-faktor-yang-mempengaruhi-dan-membentuk/>).
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2008. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta. Raja grafindo persada.