

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto

Chairul Anam^{1*}, Azizah Fitriani², Chamdan Purnama³, Kumi Sari⁴

STIE Mahardhika Surabaya¹, STIE Al-Anwar Mojokerto^{2,3,4}

*Penulis korespondensi: ch.anam65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) motivasi yang diberikan antara guru/pengawas di SMK Raden Rahmat (2) pengalaman kerja guru di SMK Raden Rahmat (3) seberapa disiplin guru di SMK Raden Rahmat (4) apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru GTY di SMK Raden Rahmat yang berjumlah 50 guru dan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala Likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis item dan dihitung menggunakan rumus product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji dominan serta dihitung melalui program SPSS 14.00. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa (1) motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (3) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana $F_{hitung} 5,411 > F_{tabel} 4,03$. Secara dominan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine: (1) the motivation given between teachers and supervisors at Raden Rahmat Vocational School; (2) the work experience of teachers at Raden Rahmat Vocational School; and (3) how disciplined teachers are at Raden Rahmat Vocational School. (4) whether there is a significant influence between motivation, work experience, and work discipline on the work performance of Raden Rahmat Vocational School teachers. This research is a quantitative study using regression analysis. The population in this study was all GTY teachers at Raden Rahmat Vocational School, totaling 50 teachers, and using a saturated sample technique, i.e., all members of the population were sampled. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale that has five alternative answers. The validity test of the instrument uses item analysis and is calculated using the product moment formula, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Prerequisites for analysis include the normality test, the linearity test, the multicollinearity test, and the heteroscedasticity test. Furthermore, hypothesis testing was carried out using the partial test (t), simultaneous test (F), and dominant test and calculated through the SPSS 14.00 programme. The results of the research partially show that (1) motivation has no partial effect on work performance. (2) Work experience has a positive and significant effect on work performance. (3) Discipline has a positive and significant effect on work performance. Simultaneously, the influence of the work environment, training, and motivation has a positive and significant effect on performance. $F_{count} 5.411 > F_{table} 4.03$. Dominantly influential on achievement is the work discipline variable.

Keywords: Motivation, Work Experience, Work Discipline, Work Performance

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat, sehingga guru dituntut untuk menciptakan peserta didik yang dapat survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *soft skill* dan *hard skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga, sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, salah satunya gaji yang diperoleh, motivasi guru yang rendah, pengalaman kerja yang kurang, serta kurangnya disiplin dalam mengajar.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau lembaga perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, sebab kunci kesuksesan suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan biaya operasional saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2017) Kemampuan yang dimiliki manusia inilah yang nantinya akan membuat tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan, 2008). Pengalaman kerja dikemukakan (Manullang, 2009) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Anoraga, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto secara parsial ?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto secara parsial ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto secara simultan ?

B. LANDASAN TEORI

Motivasi

(Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan integritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Dari bahasa teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penggerak yang berasal dari dalam diri individu yang berguna untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito & Alex, 2001). Sedangkan menurut (Marihhot Tua Efendi, 2002) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dari lamanya masa kerja yang dijalannya maka seiring berjalannya waktu karyawan tersebut akan terbiasa dan berpengalaman dalam bidangnya tersebut. Dengan banyaknya pengalaman yang dimilikinya maka prestasi kerjanya di atas standart kinerja karyawan lainnya. Dan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Sehingga menciptakan karyawan yang unggul dan kompeten dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2011). Sedangkan menurut (Singodimedjo, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Prestasi Kerja

Menurut (Marihhot Tua Efendi, 2002) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan, (Dharma, 2015) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang akan dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu: motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan pada gambar 1.

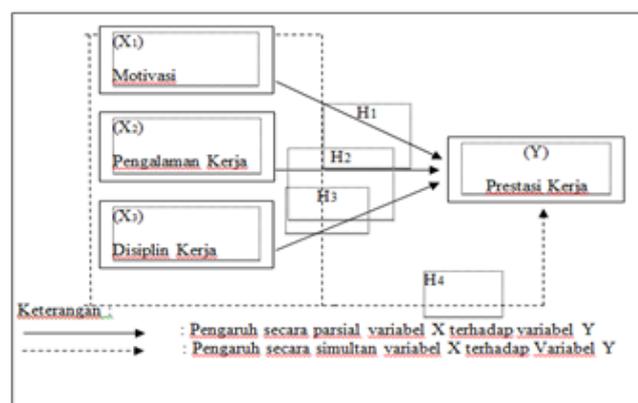
Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan Malayu S.P, 2009). Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Harefa, 2020) dan (Rahayu, 2018) bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. dari teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Diduga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja ialah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afuan et al., 2020; Hutama et al., 2016) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. dari teori diatas, maka hipotesis penelitian adalah:

H2: Diduga ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2008). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Ariani et al., 2020; Disiplin et al., 2020; Julianto, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja. dari teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat.

4. Pengaruh Antara Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

(Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan integritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito & Alex, 2001). Menurut (Anoraga, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fiani et al., 2020; Rahayu, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dari teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian adalah:

H4: Diduga ada ada pengaruh signifikan antara motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Menggunakan metode pengumpulan angket pada Guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto. Dalam penelitian ini juga

menggunakan dua data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan guru yang berstatus guru tetap yayasan sejumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Olah data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Definisi Operasional Variabel

Indikator motivasi menurut (Maslow, 1943) adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut (Foster, 2001), indikator pengalaman kerja adalah: lama waktu (masa kerja), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Indikator Disiplin Kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu: pengawasan melekat, teladan pimpinan, balas jasa, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan.

Indikator prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2017) sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif Responden

Guru SMK Raden Rahmat terbesar umur 26-35 tahun, yaitu sebanyak 26 responden atau 52%. Urutan kedua yaitu umur <25 tahun sebanyak 11 responden atau 22%. Urutan ketiga yaitu umur 36-40 tahun sebanyak 7 responden atau 14%. Urutan keempat yaitu umur >40 tahun sebanyak 6 responden atau 12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Guru SMK Raden Rahmat terbesar pada interval umur 26-35 tahun. Tingkat pendidikan Guru SMK Raden Rahmat keseluruhan yaitu Sarjana (S1) yaitu sebanyak 50 responden atau 100%. Sedangkan untuk tingkat SMP/Mts yaitu 0 atau 0%. Tingkat SMA/SMK yaitu 0 atau 0%. Dan tingkat Diploma (D1-D3) yaitu 0 atau 0%. 24 responden atau 48% adalah laki-laki dan 26 responden atau 52% adalah perempuan. Lama bekerja Guru SMK Raden Rahmat adalah yang bekerja <5 tahun sebanyak 16 responden atau 32%, yang bekerja 6-15 tahun sebanyak 21 responden atau 42%, 16-25 tahun sebanyak 13 responden atau 26% dan >25 tahun sebanyak 0 atau 0%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dengan variabel independen yaitu variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	45.143	22.794	1.980	0.54
Motivasi	.049	.210	.235	.815
Pengalaman Kerja	.468	.201	2.327	.024
Disiplin Kerja	.465	.210	2.218	0.32

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Sumber: Lampiran Output SPSS

Dari tabel 1, konstanta dan koefisien persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 45,143 + 0,049 X_1 + 0,468 X_2 + 0,465 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Konstanta (α) sebesar 45,143, artinya variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) nilainya lebih dari 0. Maka variabel prestasi kerja (Y) di SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto nilainya sebesar 45,143.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,049, artinya apabila variabel motivasi (X_1) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (Y) di SMK Raden Rahmat mengalami kenaikan sebesar 0,049 satuan atau sebesar 4,9%.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,468, artinya apabila variabel pengalaman kerja (X_2) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (Y) di SMK Raden Rahmat mengalami kenaikan sebesar 0,468 satuan atau sebesar 46,8%.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,465, artinya apabila variabel disiplin kerja (X_3) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (Y) di SMK Raden Rahmat mengalami kenaikan sebesar 0,465 satuan atau sebesar 46,5%.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan rangkuman uji t pada tabel 1 dari analisis data dengan bantuan *SPSS 14.0 for Windows* dapat dijelaskan t_{hitung} (harga $t = 1,563$) dengan nilai probabilitas 0,125, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675 sehingga Nilai $t_{hitung} 1,563 < t_{tabel} 1,675$. Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari *level of significant* ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,125 > 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **ditolak**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan rangkuman uji t pada tabel 1 dari analisis data dengan bantuan program *SPSS 14.0 for Windows* sebagaimana dilampirkan, maka pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja guru dapat dijelaskan t_{hitung} (harga $t = 5,877$) dengan nilai probabilitas 0,00,

kemudian dibandingkan dengan t -tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675 Sehingga diketahui Nilai $t_{hitung} 5,877 > t_{tabel} 1,675$ Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis yang berbunyi Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan rangkuman uji t pada tabel 1 dari analisis data dengan bantuan program *SPSS 14.0 for Windows* sebagaimana dilampirkan, maka pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (harga $t = 7,951$) dengan nilai probabilitas 0,000, kemudian dibandingkan dengan t -tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675. Sehingga diketahui Nilai $t_{hitung} 5,232 > t_{tabel} 1,675$ Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **diterima**.

Tabel 2 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 5,411$ dengan nilai probabilitas atau *Asymp, Sig, (2-tailed)* = 0,000, dan F_{tabel} adalah 4,03 Dan nilai probabilitas *Asymp, Sig, (2-tailed)* = 0,003 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja (H_a) yang keempat yaitu “secara simultan motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto” diterima atau terbukti kebenarannya.

Tabel 2. Uji F

Variabel	B	R	R Square	F hitung	Sig F
Konstanta	45,143	0,511	0,261	5,411	0,003
Motivasi	0,220				
Pengalaman Kerja	0,647				
Disiplin Kerja	0,754				

Sumber: Lampiran Output *SPSS*

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan rangkuman uji t, dari analisis data dengan bantuan *SPSS 14.0 for Windows* dapat dijelaskan t_{hitung} (harga $t = 1,563$) dengan nilai probabilitas 0,125, kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675 sehingga Nilai t hitung $1,563 < t_{tabel} 1,675$. Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari *level of significant* ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,125 > 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **ditolak**. Artinya, motivasi seperti ini tidak dapat memberi dukungan atau dampak pada upaya menciptakan prestasi guru yang lebih baik, sebab dari pengujian kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden menunjukkan kalau motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat.

Penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019; Dhermawan et al., 2012) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Menurut (Robbins & Judge, 2008) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan rangkuman uji t, dari analisis data dengan bantuan program *SPSS 14.0 for Windows* sebagaimana dilampirkan, maka pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja guru dapat dijelaskan t_{hitung} (harga $t = 5,877$) dengan nilai probabilitas 0,00, kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675 Sehingga diketahui Nilai $t_{hitung} 5,877 > t_{tabel} 1,675$ Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis yang berbunyi Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **diterima**. Secara empiris pengalaman kerja guru yang berada di SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto cukup baik, sehingga memberikan pengaruh signifikan. Dengan demikian pengalaman kerja dapat dijadikan salah satu acuan untuk proses perhitungan guru yang berprestasi di sekolah.

Penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutama et al., 2016) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengalaman kerja dikemukakan (Manullang, 2009) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan rangkuman uji t, dari analisis data dengan bantuan program *SPSS 14.0 for Windows* sebagaimana dilampirkan, maka pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (harga $t = 7,951$) dengan nilai probabilitas 0,000, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 50$ adalah 1,675. Sehingga diketahui Nilai $t_{hitung} 5,232 > t_{tabel} 1,675$ Dan nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja **diterima**. Secara empiris, disiplin kerja di SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto menunjukkan kondisi yang baik. Artinya, disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan guru yang berprestasi.

Penelitian ini sekaligus mendukung hasil penelitian (Arrywibowo & Ariani, 2017) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008).

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,411 > 4,03$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bahwa motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) di SMK Raden Rahmat. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru SMK Raden Rahmat”.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penggerak yang berasal dari dalam diri individu yang berguna untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito & Alex, 2001). Dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dari lamanya masa kerja yang dijalannya

maka seiring berjalannya waktu karyawan tersebut akan terbiasa dan berpengalaman dalam bidangnya tersebut. Dengan banyaknya pengalaman yang dimilikinya maka prestasi kerjanya di atas standar kinerja karyawan lainnya. Dan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Sehingga menciptakan karyawan yang unggul dan kompeten dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2012). Dapat disimpulkan bahwa sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto” dengan tujuan untuk mengetahui secara parsial, simultan, dan dominan. Berikut kesimpulan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru SMK Raden Rahmat Kabupaten Mojokerto.

1. Berdasarkan hasil analisis sesuai perhitungan melalui *SPSS Windows 14,00* diketahui bahwa R Square dari variable motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebesar 0,261 yang berarti variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif yang rendah.
2. Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan penghitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 14.0 for windows* diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 1,563 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,125 lebih besar nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan penghitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 14.0 for windows* diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 5, 877 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan penghitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 14.0 for windows* diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable disiplin kerja (X_3)

sebesar 7,951 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

5. Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS 14.0 for Windows*, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,143 lebih besar dari F_{tabel} 0,05 dan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
6. Berdasarkan hasil Uji Dominan yang dilakukan, diperoleh variabel X_1 motivasi (X_1) memiliki Beta sebesar 0,565, nilai T_{hitung} 1,563. Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki Beta sebesar 0,210, nilai T_{hitung} 5, 877 dan variabel disiplin kerja (X_3) memiliki Beta sebesar 1,249, nilai T_{hitung} 5,232. Dengan demikian, variabel disiplin kerja (X_3) yang paling berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Adha, R. N., Qomariyah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/JIMT.V2I1.327>
- Anoraga. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Kesehatan Psikologi. *PSIKOLOGI*, 37.
- Ariani, M., Tamara, D., & Misnah, M. (2020). Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 31–41. <https://doi.org/10.36277/GEOEKONOMI.V11I1.106>
- Arryowibowo, I., & Ariani, M. (2017). Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- Dharma, A. (2015). Manajemen Prestasi Kerja. *Manajemen Prestasi Kerja*, 20(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Disiplin, P., Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan, D., & Arryowibowo, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(2), 150–156. <https://doi.org/10.36277/GEOEKONOMI.V11I2.125>

- Fiani, G., adolfina, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride Pt. Gojek (Studi Pada Driver GO-RIDE Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 164–173. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V8I3.29663>
- Foster, B. (2001). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jakarta: PPM*, 21(3).
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Hasibuan, M. S. . (2012). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah -Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. In *Pagar Alam*.
- Hasibuan Malayu S.P. (2009). Organisasi Dan Motivasi Dasar peningkatan Produktifitas. In *Pagar Alam*.
- Hutama, A. (Adhyasaka), Hamid, D. (Djamhur), & Mayowan, Y. (Yuniadi). (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22. <https://www.neliti.com/publications/87481/>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci: PEBI JULIANTO, S.Sos., MM., CHt. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/JAN.V2I1.24>
- Manullang, M. (2009). Dasar-Dasar Manajemen (Cetakan ke-21). In *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano*.
- Marihot Tua Efendi, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.
- Maslow, A. H. (1943). Hierarchy of Needs: A Theory of Human Motivation. In *Psychological Review* (Vol. 50, Issue 4).
- Nitisemito, & Alex, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Personalialia*.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 115–132. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/211>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).
- Singodimedjo. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta. KENCANA*.