

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

TESIS

Oleh:

AHMAD SULAIMAN
NIM. 0332193011

**PRODI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Oleh:

AHMAD SULAIMAN
NIM. 0332193011

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Dapat Disetujui Dan Disahkan
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Dalam
Bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

FITK UIN SU Medan

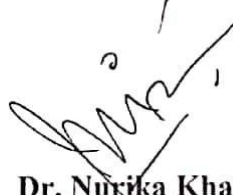
Medan, Agustus 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19620716 199003 1 004
NIDN. 2016076202

Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001
NIDN. 2020067601

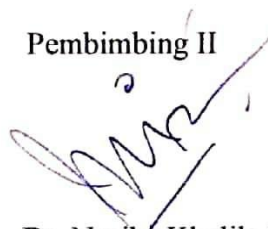
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL TESIS

Pembimbing I



Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19620716 199003 1 004

Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Pendidikan Islam

FITK UINSU



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 19680608 199403 1 009

Nama : Ahmad Sulaiman

No. Registrasi : 0332193011

Angkatan : 2019

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL PENELITIAN**


**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Pembimbing I



Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19620716 199303 1 004
NIDN. 2016076202

Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001
NIDN. 2020067601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Pendidikan Islam

PPs FITK UIN SU



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 19680608 199403 1 009
NIDN. 2008066803

Nama : Ahmad Sulaiman

No. Registrasi : 0332193011

Angkatan : 2019

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Pembimbing I



Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19620716 199003 1 004
NIDN. 2016076202

Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001
NIDN. 2020067601

Mengetahui,
Ketua Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam
FITK UINSU MEDAN

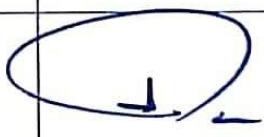




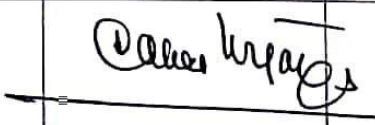


Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 19680608 199403 1 009
NIDN. 2008066803

Nama : AHMAD SULAIMAN
NIM : 0332193011
Angkatan : 2019

BUKTI PERBAIKAN UJIAN TESIS

Nama : AHMAD SULAIMAN
NIM : 0332193011
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam.
Judul Tesis : Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN TESIS			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Mardianto, M.Pd (Dekan FITK)		24/9/2021
2	Dr. Makmur Syukri, M.Pd (Ketua Prodi)		24/9/2021
3	Dr. Neliwati, M.Pd (Sekretaris Prodi)		24/9/21
4	Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd (Pembimbing I)		21/9/21
5	Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A (Pembimbing II)		21/08/2021
6	Dr. Candra Wijaya, M.Pd (Penguji)		24/09/21

SURAT PENGESAHAN

Tesis ini yang berjudul "KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN" a/n AHMAD SULAIMAN, NIM 0332193011, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Ujian Tesis Program Magistem Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 27 Agustus 2021.

Tesis ini telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Manajemen Pendidikan Islam.

Medan 27 Agustus 2021
Panitia Sidang Ujian Tesis
Program Magister MPI UIN- SU Medan

Ketua



Dr. Mardianto, M.Pd
NIP. 19671212 199403 1 004
NIDN. 2012037003

Sekretaris



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 19680608 199403 1 009
NIDN. 2008066803

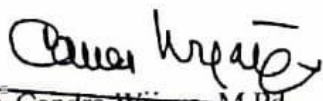
Anggota



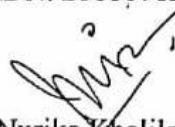
Dr. Neliwati, M.Pd
NIP. 19700312 199703 2 002
NIDN. 2012037003



Prof. Dr. Svafaruddin, M.Pd
NIP. 19620716 199003 1 004
NIDN. 2016076202



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037
NIDN. 2007047401



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001
NIDN. 2020067601

Mengetahui

Dekan FITK UIN- Su Medan



Dr. Mardianto, M.Pd
NIP. 19671212 199403 1 004
NIDN. 2012037003

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Sulaiman

NIM : 0332193011

Alamat : Jln. Letda Sujono Gg. Abadi Dalam No 5

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 27 Agustus 2021



AHMAD SULAIMAN
NIM. 0332193011

ABSTRAK



Nama : Ahmad Sulaiman
NIM : 0332193011
Pembimbing I : Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
Judul Tesis : Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru (2). Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru (3). Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan. Dengan jumlah populasi sebanyak 333 orang. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan- perhitungan, Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Kuesioner/ Angket. Teknik ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) data yang didapat lebih relevan untuk peneliti, 2) pengisian koesioner pada tiap- tiap populasi dapat berjalan secara serentak/ bersamaan. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan instrument yang mempunyai data interval. Berdasarkan hasil analisis data regresi sederhana dan regresi ganda, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,251 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1) memberikan Kontribusi sebesar $0,251 \times 100 \% = 25,1 \%$ terhadap kinerja guru (Y). signifikansi kontribusi keduanya (Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,096$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (2,000)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru. (2) Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,254 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X_2) memberikan Kontribusi sebesar $0,254 \times 100 \% = 25,4 \%$ terhadap kinerja guru (Y). Signifikansi hubungan keduanya (Disiplin kerja Dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,542$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,542) > t_{tabel} (2,000)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja guru. (3) koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,252 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan Kontribusi sebesar $0,252 \times 100 \% = 25,2 \%$ terhadap kinerja guru (Y). signifikansi kontribusi secara bersama-sama (Motivasi Kerja dan Disiplin kerja dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 'F'. Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh $F_{hitung} = 2,200$ sedangkan nilai F_{tabel} dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang = k dan dk penyebut

= $n-k-1$ sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 81 nilai tabelnya adalah 3,15. Oleh karena $F_{hitung} (2,200) < F_{tabel} (3,15)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT



Name : Ahmad Sulaiman
NIM : 0332193011
Supervisor I : Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
Supervisor II : Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
Thesis Title : Contribution of Work Motivation and Work Discipline to Teacher Performance in Madrasah Tsanawiyah Seccion Percut Sei Tuan

This research aims to find out: (1) The contribution of work motivation to teacher performance (2). Contribution of work discipline to teacher performance (3). Contribution of work motivation and work discipline to teacher performance. The subjects of this study were all teachers of Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan. With a population of 333 people. This research uses quantitative design, quantitative analysis models usually use quantitative data, in the form of numbers and calculations, The technique used in this study is with the Questionnaire / Questionnaire technique. This technique was chosen for several reasons, such as 1) the data obtained is more relevant for researchers, 2) the charging of coesioners in each population can run simultaneously / simultaneously. This research is a type of descriptive research using instruments that have interval data. Based on the results of the analysis of simple regression data and double regression, the findings and discussion of the study can be concluded as follows: (1) Coefficient of determination (r^2) obtained from the calculation of 0.251 which gives the meaning that work motivation (X_1) Make a contribution of $0,251 \times 100 \% = 25,1 \%$ on the teacher's performance (Y). the significance of both contributions (Work Motivation and Teacher Performance) can be seen through the test 't'. Through the t test that has been done it was obtained $t_{count} = 2,096$ while the value $t_{table} = 2,000$. Because $t_{count} (2,096) > t_{table} (2,000)$, This shows that there is a weak and significant contribution between the variables of work motivation to teacher performance. (2) Coefficient of determination (r^2) obtained from the calculation of 0,254 Which means that the discipline of work (X_2) Make a contribution of $0,254 \times 100 \% = 25,4 \%$ on the teacher's performance (Y). The significance of the relationship between the two (Work Discipline With Teacher Performance) can be seen through the test 't'. Through the t test that has been done it was obtained $t_{count} = 2,542$ sedangkan nilai $t_{table} = 2,000$. Because $t_{count} (2,542) > t_{table} (2,000)$, This shows that there is a significant contribution between the variables of work discipline to the performance of teachers. (3) coefficient of determination (r^2) obtained from the calculation of 0.252 which gives the meaning that Work Motivation and Work Discipline together contribute as much as $0,252 \times 100 \% = 25,2 \%$ of teacher performance (Y). the significance of contributions together (Work Motivation and Work Discipline with teacher performance) can be seen through tests 'F'. Through the F test that has been done it was obtained $F_{count} = 2,200$ while the value F_{table} by first determining the numerator $dk = k$ and dk denominator = $n-k-1$

so that it is obtained dk numerator 2 and dk denominator 81 the value of the table is 3.15. Because $F_{\text{count}}(2,200) < F_{\text{table}}(3,15)$, This shows that there is a weak and significant contribution between the variables of work motivation and work discipline together to the performance of teachers in MTs Percut Sei Tuan.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil Aalamiin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar magister dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun tesis ini dengan judul : **Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.**

Selama proses penyelesaian tesis ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, berupa dukungan moril, material, spiritual maupun administrasi. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Mardianto, M.Pd**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Makmur Syukri, M.Pd** selaku Kepala Prodi Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta tesis saya dapat terselesaikan.
4. Bapak **Dr. Neliwati, M. Pd** selaku Sekertaris Prodi Program Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi serta tesis saya dapat terselesaikan
5. Bapak **Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd** dan ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, MA** selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak

memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan tesis ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing saya sehingga selesai tesis ini.

6. Dan tak lupa pula yang paling khusus kepada Ayahanda tercinta (Nasiruddin Tanjung) dan Ibunda Tersayang (Hamidah Dalimunthe), yang telah memberikan kasih sayang, memelihara, membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hati serta memberikan semua yang penulis inginkan demi tercapainya pendidikan yang penulis tempuh sekarang ini, dan abang dan kakak-kakak serta adik-adik ku tersayang (Zulkifli Tanjung, Yusril Ihja Mahendra Tanjung dan Siti Raulijah Tanjung) yang telah memberi doa, semangat dan dukungannya penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan motivasinya selama ini.
7. Terima kasih juga kepada bapak Kepala sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dan seluruh guru-guru yang berada di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data yang penulis perlukan untuk penyelesaian Tesis ini.
8. Ucapan terima kasih juga kepada teman-teman saya yang baik hati yang telah membagi ilmunya kepada saya sehingga penyusunan tesis ini bisa selesai, Dan teman-teman seperjuangan jurusan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam stambuk 2019

Untuk itu dengan hati yang tulus penulis sampaikan kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Medan, 2021
Penulis

AHMAD SULAIMAN
NIM. 0332193011

Daftar Isi

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN TEORETIS, PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	17
A. Kajian Teoritis	
1. Kinerja	17
2. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	23
3. Motivasi Kerja	30
4. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam.....	31
5. Disiplin Kerja.....	41
6. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	43
B. Penelitian Yang Relevan	57
C. Kerangka Berpikir	59
D. Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN	62

A. Lokasi dan Watu Penelitian	62
B. Desain Peelitian.....	62
C. Populasi Dan Sampel	62
1. Populasi.....	62
2. Sampel.....	64
D. Defenisi Operasional.....	64
1. Kinerja Guru.....	64
2. Motivasi Kerja.....	65
3. Disiplin Kerja	65
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	65
F. Uji Coba Instrumen	67
1. Responden Uji Coba.....	67
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	67
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
H. Teknik Analisis Data	71
1. Uji Normalitas	73
2. Uji Linearitas Data	73
3. Uji Homogenitas.....	74
I. Pengujian Hipotesis	74
1. Analisis Regresi Sederhana	74
2. Analisis Regresi Ganda	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	77
1. Motivasi Kerja	78
2. Disiplin Kerja.....	79
3. Kinerja Guru	81
B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian	82
1. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja	83
2. Uji Kecenderungan Disiplin Kerja	83
3. Uji Kperecenderungan Kinerja Guru	84
C. Uji Persyaratan Analisis.....	84

1. Uji Normalitas Data	84
2. Uji Linearitas	85
3. Uji Homogenitas	87
D. Pengujian Hipotesis	88
1. Uji Hipotesis Pertama	88
2. Uji Hipotesis Kedua.....	90
3. Uji Hipotesis Ketiga.....	91
E. Pembahasan Hasil Penelitian	92
F. keterbatasan Penelitian.....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Data Populasi berdasarkan kualifikasi pendidikan.....	63
3.2 Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y).....	66
3.3 Kisi- Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_1)	66
3.4 Kisi- Kisi Instrumen Disiplin Kerja (X_2).....	67
3.5 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja	68
3.6 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	69
3.7 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru	70
3.8 Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	73
3.9 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien.....	75
4.1 Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1, X_2 dan Y.....	77
4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	78
4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja.....	80
4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru	81
4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	83
4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja	83
4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	84
4.8 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	85
4.9 Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	86
4.10 Rangkuman Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	86
4.11 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X_1, X_2 dan Y.....	87
4.12 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	88
4.13 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	90
4.14 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Paradigma Kontribusi Antara X_1 , X_2 dan Y	60
4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	79
4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	80
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Lembar Validasi Instrumen Angket	111
Lampiran 2 Hasil Uji Validasi Angket Motivasi Kerja	125
Lampiran 3 Hasil Uji Validasi Angket Disiplin Kerja.....	129
Lampiran 4 Hasil Uji Validasi Angket Kinerja Guru	132
Lampiran 5 Hasil Analisis Uji Coba Validitas Instrumen Motivasi Kerja	135
Lampiran 6 Hasil Analisis Uji Coba Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	136
Lampiran 7 Hasil Analisis Uji Coba Validitas Instrumen Kinerja Guru	137
Lampiran 8 Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	138
Lampiran 9 Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	139
Lampiran 10 Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	140
Lampiran 11 Uji Deskripsi Data dan Kecenderungan Data Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru	141
Lampiran 12 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Penelitian Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru	144
Lampiran 13 Hasil Uji Lineraritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	145
Lampiran 14 Hasil Uji Lineraritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	146
Lampiran 15 Hasil Uji Homogenitas Data Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru	147
Lampiran 16 Hasil Uji Hipotesis Pertama Motivasi Kerja Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru.....	149
Lampiran 17 Hasil Uji Hipotesis Kedua Disiplin Kerja Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru.....	150
Lampiran 18 Hasil Uji Hipotesis Ketiga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama- sama Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembelajaran ialah upaya yang sangat mendasar serta strategis buat mempersiapkan sumber energi manusia dalam pembangunan bangsa supaya manusia bisa meningkatkan dirinya lewat proses pendidikan. Tetapi disadari kalau membangun bangunan raga jauh lebih gampang dari pada membangun sumber energi manusia. Oleh sebab itu, mutu pembelajaran butuh terus ditingkatkan secara bertahap, terencana, terencana serta intensif supaya sanggup mempersiapkan sumber energi manusia Indonesia yang bisa bersaing di masa mendatang.

Pergantian pembelajaran tidak cuma kebutuhan individu guru buat mengestimasi pergantian yang terjalin dalam perspektif sosial, ekonomi, serta politik, hendak namun pergantian pembelajaran ialah keperluan organisasi apalagi manajemen buat pengusahakan serta mengaitkan orang yang berkiprah serta terpaut buat memajukan pembelajaran yang mencerdaskan bangsa. Bila sesuatu bangsa padat jadwal membangun secara raga serta ekonomi, tetapi belum seluruhnya sanggup mencerdaskan bangsa.

Tumbuh serta Majunya pembelajaran dalam suatu lembaga pembelajaran/ sekolah terletak pada sepanjang mana kompetensi sumber energi manusia dalam sekolah dalam tingkatan kinerjanya. Bagi Jex dalam novel Syafaruddin serta Anzizhan(2017: 163) dalam mendengarkan tipe kinerja, hingga butuh dikenali apa yang diucap sikap produktif. Suatu yang bisa mempengaruhi pekerjaan/ kinerja seorang secara relatif berkontribusi merupakan keahlian, keahlian, motivasi, serta aspek suasana yang melaporkan perbandingan kinerja. Mayoritas riset yang dicoba menampilkan kalau perbandingan orang ditunjukkan oleh kinerja. Sedangkan itu bagi Endin Nasrudin(2010: 240) mengemukakan kalau terdapat 2 aspek yang pengaruhi kinerja, ialah keahlian serta motivasi. Keahlian terdiri dari keahlian kemampuan serta keahlian real, sebaliknya motivasi tercipta

dari perilaku seorang dalam mengalami suasana kerja. Motivasi ialah keadaan yang menggerakkan diri seorang supaya terencana buat menggapai tujuan kerja.

Di bidang pembelajaran, guru ialah salah satu yang terutama dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah, sebab guru mempunyai kinerja yang lumayan buat menciptakan siswa yang bisa dipercaya serta bermutu. Guru mempunyai kedudukan aktif dalam proses pendidikan pembuatan sumber energi manusia. Guru selaku pengawas keberhasilan siswa dituntut buat berfungsi lebih aktif dalam menggapai tujuan pembelajaran, ialah: meningkatkan kemampuan siswa, jadi orang yang setia kepada Tuhan, mulia, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, leluasa serta jadi demokratis serta akuntabel.

Sebaliknya menurut Abdullah(2019: 20) Kinerja dipengaruhi oleh bermacam berbagai antara lain ialah kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah. Bagi Marihot Manullang(2006: 166) Motivasi Kerja dipengaruhi prestasi, pengakuan/ penghargaan, tanggung jawab, mendapatkan kemajuan serta pertumbuhan dalam bekerja. Bagi Sedarmayanti(2009: 89) Disiplin Kerja dipengaruhi kepemimpinan, kompensasi serta pengawasan.

Meski begitu banyak yang pengaruhi kinerja semacam yang dikemukakan diatas, tetapi dalam perihal ini periset fokus kepada motivasi kerja serta disiplin kerja yang bagi periset sangat mempengaruhi terhadap meningkatnya suatu kinerja di dalam suatu lembaga pembelajaran sekolah/ madrasah dikala ini.

Semacam yang dikenal bersama kalau kinerja memiliki ikatan erat dengan permasalahan produktivitas sebab perihal ini ialah penanda dalam memastikan gimana usaha buat menggapai tingkatan produktivitas yang besar dalam sesuatu sekolah. Dengan kata lain hingga upaya buat mengadakan evaluasi terhadap kinerja di sesuatu sekolah ialah perihal berarti.

Terpaut dengan kinerja seseorang guru, ada pula bentuk sikap yang diartikan merupakan sesuatu aktivitas guru dalam proses pendidikan, ialah dengan gimana seseorang guru merancang sesuatu pendidikan, melakukan aktivitas pendidikan serta memperhitungkan hasil belajar dari siswa tersebut. Standar

kinerja guru bisa dikenal dengan bersumber pada jumlah modul yang di ajarkan dalam periode tertentu, jam mengajar, dan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa.

Seseorang guru tidak hanya berfungsi aktif selaku pengajar dia pula ialah pendidik serta pengajar dan pelaksana selaku tugas administrasi sekolah disebabkan guru kerap pula dikatakan selaku programmer, administrator, fasilitator, serta evaluator dalam area sekolah. Dari uraian diatas bisa dikatakan kalau tugas guru sehari- hari disamping mengajar lebih banyak tertumpu pada hal- perihal yang bertabiat administratif semacam mengecek lembar kerja siswa, berikan catatan serta evaluasi, membuat soal ulangan tes, mengelola nilai serta absen.

Bagi Endin Nasrudin(2010: 239) kalau Kinerja(performance) merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu sekolah cocok dengan wewenang serta tanggung jawab masing- masing. Kinerja bisa dikenal serta diukur bila seseorang guru sudah memiliki kriteria ataupun standar keberhasilan tolak ukur yang diresmikan oleh pihak sekolah, serta buat memandang keberhasilan tersebut seseorang pemimpin ataupun liader sepatutnya mengadakan rapat teratur bulanan buat mengumpulkan serta memandang laporan pertumbuhan kinerja masing- masing tenaga kependidikan.

Bagi Piet A. Suhertian dalam Rusaman(2011: 51) berkata kalau standar kinerja guru terdiri atas: berkolaborasi dengan siswa secara individual ataupun kelompok, mempersiapkan rancangan penerapan pendidikan, memakai media pendidikan, mengaitkan siswa dalam bermacam aktivitas belajar mengajar dan mempunyai kepemimpinan yang efisien.

Didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional(Mendikbud) Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Serta Kompetensi Guru. Ada pula Standar kompetensi guru yang dibesarkan secara utuh kedalam 4 kompetensi, antara lain: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Karakter, 3) Kompetensi Sosial, serta 4) Kompetensi handal. Dengan kompetensi ini sangat diharapkan untuk seluruh guru bisa melakukan kewajibannya serta penuhi seluruh tuntutan ataupun kriteria dari kompetensi tersebut buat melakukan

pendidikan didalam kelas secara optimal buat bisa mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik serta memperoleh hasil yang optimal.

Bagi Wirawan (2012: 5) mangatakan kalau secara hirarki kinerja merupakan sikap nyata yang ditampilkan oleh seluruh orang, sebab kinerja dari pekerjaan yang dihasilkan oleh guru cocok dengan kedudukan di sekolah. Guru dalam jenis handal merupakan guru yang bisa mempunyai keahlian membentuk budi pekerti serta karakter partisipan didik serta didukung oleh kemampuan kompetensi guru yang meliputi: memahami bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, memakai media/ sumber, memahami landasan-landasan pembelajaran, mengelola interaksi belajar mengajar dengan siswa, memperhitungkan prestasi belajar siswa buat kepentingan pendidikan, memahami serta menyelenggarakan suatu administrasi sekolah serta pula menguasai sebagian prinsip- prinsip dan menafsirkan hasil riset dengan rinci selaku keperluan pendidikan.

Bagi Mulyasa(2007: 227) Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bermacam factor baik intern ataupun ekstern. Sedikitnya ada 10 aspek yang bisa tingkatkan kinerja guru antara lain: 1) Dorongan buat bekerja, 2) Tanggung jawab terhadap tugas, 3) Atensi terhadap tugas, 4) Penghargaan terhadap tugas, 5) Kesempatan buat bisa tumbuh dan atensi dari kepala sekolah/ leader, 6) Ikatan interpersonal dengan sesama guru, 7) Musyawarah Guru Mata Pelajaran(MGMP) serta Kelompok Kerja Guru(KKG), 8) Kelompok dialog terbimbing, dan 9) Layanan bibliotek.

Guru wajib bisa melakukan tugas serta tanggung jawabnya demi mencerdaskan kehidupan berbangsa serta bernegara. Tanggung jawab yang di pikul seseorang guru pula ada pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 BAB VI bagian kesatu pasal 28 menimpa bidang pembelajaran serta Tenaga Kependidikan bahwasanya guru/ tendik melakukan tugas serta tanggung jawabnya selaku agen pendidikan yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing serta melatih partisipan didik sehingga mereka sanggup mengaktualisasikan kemampuan kemanusiaannya secara optimum.(Peraturan Pemerintah RI Nomor. 19 Tahun 2005: 21)

Belum lama ini terdapat fenomena yang menampilkan kalau di sebagian madrasah disebagian wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang kalau kinerja guru mulai menyusut. Berbagai upaya yang diusahakan serta diimplementasikan oleh kepala madrasah ini buat tingkatkan kinerja para gurunya, tercantum membuat rapat setiap hari, mingguan, bulanan, semesteran serta tahunan buat mengkomunikasikan seluruh perihal dalam kenaikan kinerja para gurunya. Pula memperkenalkan para gurunya dalam MGMP(Musyawarah Guru Mata Pelajaran), berikan Reward serta punishment, semacam penghargaan serta hukuman kepada tiap guru yang berprestasi serta melanggar peraturan ataupun kontrak konvensi yang sudah dijanjikan serta di komunikasikan. Hukum ataupun punishment yang diberikanpun ini tidak hingga kepada pengeluaran kepada guru yang benar- benar tercantum jenis melanggar peraturan madrasah yang parah.

Peraturan yang kerap dilanggar disini merupakan masih terdapat guru tidak muncul tanpa membagikan penjelasan, masih terdapat guru sangat banyak tidak muncul yang disebabkan banyak urusan diluar, masih terdapat guru yang datangnya terlambat ataupun kesiangan serta mengajar marah- marah di local, masih terdapat guru yang tidak silih tegur sapa antar sesama rekan kerja.

Hendak namun pihak madrasah lumayan dengan berikan teguran sembari menyapa gurunya dalam wujud senda gurau ataupun bercanda dengan menegaskan gurunya buat tidak mengulangi perbuatan yang salah yang sudah dicoba. Kala terjalin lagi perbuatan yang sama, hingga terdapatnya upaya pembinaan dari pihak madrasah. Kala terjalin lagi dalam perbuatan salah yang sama, hingga hendak dipotong jumlah les/ jam pelajaran.

Sebagian kenyataan ataupun peristiwa diatas, bukanlah seluruh guru yang terdapat di masing- masing sekolah madrasah tsanawiyah sekecamatan precut sei tuan yang melaksanakan kesalahan ataupun pelanggaran terhadap peraturan serta kebijakan kepala madrasah ini. Hendak namun cuma sebagian kecil saja yang melaksanakan kesalahan ataupun pelanggaran peraturan madrasah ini. Selebihnya lebih banyak guru yang benar- benar menampilkan kinerjanya yang bagus serta bermutu. Namun meski demikian, senantiasa masih terdapat saja guru di

madrasah ini yang belum optimal buat menampilkan serta tingkatkan kinerjanya selaku guru.

Terdapat lagi kebijakan yang dicoba serta dilaksanakan oleh sebagian kepala madrasah di kecamatan percut sei tuan dalam tingkatkan kinerja guru, ialah tiap guru harus hafal 16 surah terakhir dari Al- Qur' an pada juz 30, ialah surah Al-‘ Adiyat hingga surah An- Nas. Perihal ini disebabkan factor menyuruh siswa buat menghafal surah- surah tersebut, hingga terlebih dulu guru- gurunya pula wajib hafal. Perihal ini jangan hingga terjalin kalau menyuruh siswa menghafal dapat namun guru yang menyuruh tidak dapat. Demikian juga senantiasa masih terdapat pula para guru yang belum optimal penuhi kebijakan kepala madrasah ini. Hendak namun, pihak madrasah senantiasa tidak berubah- ubah senantiasa berupaya menjadikan gurunya senantiasa bermutu tingkatkan kinerjanya.

Dari cerminan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan diatas, pastinya banyak factor- factor yang mempengaruhinya kenapa terjalin semacam demikian. Mengapa masih terdapat pula guru yang tidak benar- benar menampilkan serta menunjukkan kinerjanya yang baik efisien serta optimal.

Kembali ke faktor- aspek yang pengaruhi kinerja guru, ialah pada riset ini di fokuskan kepada 2 aspek yang jadi Independent variable, ialah aspek Motivasi Kerja serta aspek Disiplin Kerja. Tadinya terlebih dulu dibawah ini diungkapkan sebagian kajian- kajian riset terdahulu yang relevan dengan riset penulis disini selaku pegangan serta pijakan dasar dalam riset, ialah:

Aspek dari X1(Motivasi Kerja) Terhadap Y(Kinerja) sejalan dengan hasil studi Amin Alhusaini dkk(2020: 2171) yang melaporkan kalau ada motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru bersumber pada hasil analisis uji t. Petrina dkk(2019: 124) bersumber pada hasil studi dari penelitiannya kalau motivasi kerja guru mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Serta dalam perihal ini Pujiyanti(2019: 204) berkata motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja guru perihal ini ditunjukkan dengan perolehan pengaruh motivasi sebesar 45, 6%.

Hingga dalam perihal ini ada pula riset ini serta dilengkapi dengan hasil studi dari sebagian riset sejalan dengan teori yang dicoba oleh Jex dalam novel

Syafaruddin serta Anzizhan yang berkata kalau aspek kinerja itu merupakan motivasi kerja serta dalam perihal ini motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Berikutnya X2(Disiplin Kerja) Terhadap Y(Kinerja) dalam perihal ini sejalan dengan hasil yang dicoba Syafrin Ngiode(2016: 135) berkata kalau disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, pemahaman dalam bekerja serta kepatuhan pada peraturan serta cocok dengan hasil pengolan informasi tercantum jenis lumayan baik. Heriyanto dkk(2016: 74) berkata kalau disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai lebih dominan disbanding motivasi kerja. Adilla Juita Siska(2017: 102) Pengujian ini secara statistik meyakinkan kalau disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Maksudnya kalau terdapat donasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Canduang Kabupaten Agam.

Hingga dalam perihal ini ada pula riset ini dan dilengkapi dengan hasil studi dari sebagian riset serta ditambah dengan sebanding dengan teori Sedarmayanti yang berkata kalau aspek yang pengaruhi kinerja merupakan disiplin kerja serta dalam perihal ini disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Sebaliknya secara bersama- sama X1(Motivasi Kerja) serta X2(Disiplin Kerja) Terhadap Y(Kinerja) sejalan dengan hasil studi yang dicoba oleh Muhammad Qutub Hudaibi(2019) pada penelitiannya mengemukakan Statment keempat kalau motivasi kerja, disiplin kerja, serta pembelajaran serta pelatihan berkontribusi positif serta signifikan terhadap kinerja. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji- F dengan tingkatan signifikan(sign=. 000). I Wayan Jumtran dkk(2014) pada penelitiannya mengemukakan Bersumber pada perhitungan regresi simpel Y atas X1, X2, X3 ditemui persamaan dengan Freg: 29, 028 lebih besar daripada Ftabel: 2, 98 pada α : 0, 05 serta koefisien signifikansi 0, 00 yang jauh lebih kecil dari 0, 05, hingga ikatan yang terjalin merupakan signifikan serta linier. Kokoh ikatan secara bersama- sama antara ketertiban(X1), motivasi kerja(X2), serta kelengkapan fitur pendidikan(X3) terhadap kinerja guru dihitung dengan korelasi product moment. Bersumber pada analisis diperoleh besarnya

$r_{hitung}=0,878$ lebih besar dari $r_{tabel}=0,3610$ pada $\alpha: 0,05$ merupakan signifikan, dengan determinan ($r^2=0,770$). Bersumber pada analisis tersebut bisa disimpulkan kalau ada ikatan yang positif serta signifikan secara bersama-sama antara ketertiban, motivasi kerja serta kelengkapan fitur pendidikan dengan kinerja guru SMPN 3 Denpasar, dengan donasi 77%. I Nyoman Utama dkk(2013) pada penelitiannya mengemukakan kalau ada Hasil analisis ditemui kalau ada donasi yang signifikan secara bersama- sama antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Anggapan Guru tentang Style Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru- Guru Sekolah Dasar. Lewat persamaan garis regresi $\bar{Y}= 61,554+ 0,278X_1+ 0,139X_2+ 0,152X_3$ dengan $F_{hitung}= 16,253$ ($p < 0,05$). Ini berarti ada donasi secara bersama- sama antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Anggapan Guru tentang Style Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru- Guru Sekolah Dasar di gugus I Kecamatan Sukasada. Kian baik Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Anggapan Guru tentang Style Kepemimpinan Kepala Sekolah, hingga kian baik Kinerja Guru- Guru Sekolah Dasar. I Made Putra dkk(2014) Pada penelitiannya mengemukakan Bersumber pada hasil riset serta ulasan bisa disimpulkan sebagian perihal berikut.(1) Ada donasi yang positif serta signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negara se Kecamatan Karangasem, besarnya donasi merupakan($R^2 \times 100\%$) 19,2%, sumbangan efisien sebesar 15,14% serta determinasi parsialnya 12,25%. Bersumber pada hasil riset informasi setos kerja mempunyai rata- rata sebesar 125,05; standar deviasi 10,47; nilai minimum 105; nilai maksimum 143; serta range(rentangan informasi) 38. Bersumber pada hasil uji regresi linier simpel bisa disimpulkan kalau model regresi $Y=91,204+0,513X_1$ dengan $F_{hitung}= 13,791$ $F_{tabel}=4,00$ serta signifikansi $p < 0,05$).

Hingga dalam perihal ini ada pula riset ini dan dilengkapi dengan hasil studi dari sebagian riset serta ditambah dengan sebanding dengan teori Abdullah yang berkata kalau aspek yang pengaruhi kinerja merupakan motivasi kerja serta disiplin kerja yang dalam perihal ini motivasi kerja serta disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru. Meski kita tidak dapat pungkiri tidak hanya dari motivasi serta disiplin banyak pula aspek lain yang bisa berkontribusi

terhadap kinerja guru dikala ini, tetapi dalam perihal ini yang sangat relevan serta kerap terjalin aspek yang gampang pengaruhi kinerja merupakan motivasi serta disiplin kerja baik guru ataupun kepala sekolah.

Bersumber pada hasil kajian riset terdahulu kalau ada realitas lapangan di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan yang jadi fokus ataupun objek tempat riset ini, kalau aspek yang pengaruhi kinerja merupakan motivasi kerja. Kondisi dilapangan tentang motivasi kerja guru pada biasanya dalam jenis baik, hendak namun cuma sebagian kecil yang menampilkan motivasi kerja menyusut tetapi perihal ini tidak dapat ditatap sebelah mata terlebih dalam keadaan covid 19 dikala ini sangat butuh rasanya motivasi untuk guru supaya guru tersebut semangat dalam mengajar dengan tata cara daring dikala ini.

Pastinya faktor- aspek yang pengaruhi tingkatan motivasi kerja tersebut banyak perihal, baik sebab kebutuhan psikologi dengan keluarga ataupun diri sendiri ataupun aspek kebutuhan yang lain. Sesungguhnya pihak madrasah senantiasa berupaya buat mencermati permasalahan motivasi kerja para gurunya, sebab kepala madrasah tidak mau gurunya mempunyai tingkatan kinerja yang rendah cuma gara- gara motivasi kerja para gurunya.

Sebagaimana penjelasan dari PKM(Pembantu Kepala Madrasah) I bagian kurikulum MTs PAB 2 Sampali. Antara lain ialah membagikan pencerahan kepada gurunya kalau dalam jadi seseorang guru yang bertugas selaku pendidik, pengajar serta pembimbing ini adalah selaku ladang amal kita buat mencapai kehidupan yang kekal di akhirat nanti. Tidak hanya dari pada itu, honor guru MTs sekecamatan percut sei tuan rata- rata perles pelajarannya diberikan berkisar antara Rp. 25. 000,- s/ d 40. 000.

Tidak hanya dari pada itu pula, baik honor wali kelas MTs sekecamatan percut sei tuan rata- rata berkisar antara Rp. 500. 000,- s/ d 1. 500. 000. Setelah itu dalam rangka buat tingkatkan motivasi kerja para guru, oleh pihak madrasah pula mengangkut guru yang belum lama berbakti dimadrasah ini selaku pimpinan panitia tiap aktivitas madrasah, baik internal ataupun eksternal. Supaya menaikkan semangat dirinya selaku guru kalau dirinya pula diperlukan buat tiap aktivitas yang terdapat dimadrasah. Setelah itu dari pada itu pula kalau nilai kebersamaan

kala kumpul- kumpul bersama, pihak kepala madrasah membagikan santapan serta minuman kepada para guru yang lagi berkumpul diruang para gurunya.

Aspek yang lain yang pengaruhi kinerja guru merupakan disiplin kerja. Perihal ini senada dengan riset yang dicoba oleh Sonang (2009) dalam penelitiannya menarangkan kalau aspek disiplin kerja pula memegang peranan berarti dalam tingkatkan keberhasilan guru mengajar. Disiplin kerja baik, sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Secara universal disiplin kerja bisa dimaksud selaku sesuatu perilaku ataupun tingkah laku yang cocok dengan peraturan dari sesuatu organisasi baik dalam wujud tulisan ataupun tidak. Bagi Sastrohadiwiryono (2013: 291) melaporkan kalau disiplin kerja bisa didefinisikan selaku perilaku kehormatan, rasa hormat, patuh serta mematuhi peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, dan sanggup berjalan serta tidak menjauhi hukuman bila melanggar tugas serta kekuasaan yang diberikan kepadanya. Guru yang mempunyai tingkatan disiplin besar hendak senantiasa bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan oleh atasan. Melindungi ketertiban yang baik kepada guru sangat susah, perihal itu sebab banyak penanda yang pengaruhi disiplin ilmu, semacam yang diungkapkan Fathoni, yang mendisiplinkan penanda, ialah: iktikad serta keahlian, kepemimpinan dengan contoh, penghargaan, keadilan, kontrol, sanksi pidana, ketegasan, regulasi serta ikatan kemanusiaan.

Bicara menimpa disiplin kerja yang terjalin di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan masih terdapat guru yang tidak disiplin dalam mentaati aturan- ketentuan yang telah diresmikan sekolah, walupun tidak begitu banyak guru yang melanggar tetapi itu bisa jadi sesuatu celah untuk murid buat meniru serta mempraktekkan apa yang dicoba guru. Dalam perihal ini ada pula sebagian perihal yang menggambarkan ketidak disiplinian sebagian guru semacam tidak muncul tanpa membagikan penjelasan, sangat banyak tidak muncul, tiba terlambat serta mengajar marah- marah di lokal.

Bagi Mangkunegara Prabu (2005: 610) Disiplin bisa dimaksud selaku kewajiban yang wajib ditaati serta larangan yang tidak boleh dilanggar oleh tiap pegawai/ guru. Disiplin ialah aspek sosial yang butuh dimengerti secara

mendalam serta berkembang dari dalam diri individu seorang selaku suatu yang wajib dicoba buat melakukan suatu ketentuan yang berlaku. Buat bisa paham dan menguasai setelah itu mematuhi suatu ketentuan tersebut sangat dibutuhkan waktu, sebaliknya wujud ketaatan itu yakni keahlian buat membiasakan diri dengan lingkungannya. Perihal ini bisa berarti kalau disiplin ialah uraian perilaku mental tingkah laku yang ialah perilaku buat berbuat suatu secara siuman, taat, serta tertib, selaku hasil pengembangan dari latihan, pengendalian sifat, dan pengendalian pengaruh area.

Keadaan- kondisi diatas, senantiasa masih nampak pula sebagian guru yang tidak menampilkan kreabilitas serta kapabilitas selaku guru sehingga menampilkan kinerjanya yang lemah. Penulis masih memandang terdapat sebagian kecil guru- guru yang duduk- duduk di trotoar jalur madrasah sebaliknya dia merupakan bertugas selaku piket guru pada dikala itu. Perihal ini terjalin tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dengan apa yang terjalin di lapangan.

Ada pula upaya- upaya yang dicoba kepala sekolah dari hasil observasi dengan sebagian kepala sekolah serta rata- rata mengantarkan kalau dalam penyelesaian permasalahan diatas merupakan berupaya membenahi dengan salah satunya berupaya merubah mindset guru supaya disiplin serta gencar meningkatkan ataupun membangun lingkungan dari masing- masing sekolah madrasah, membangun komunikasi antara guru serta kepala sekolah supaya terbentuk atmosfer yang cair semacam bergurau dengan guru ataupun tendik yang lain, kepala sekolah membagikan reward(Penghargaan) terhadap guru- guru yang berprestasi serta disiplin dalam mengajar serta mengerjakan tugas serta yang terakhir memenuhi sarana- prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar.

Bagi Hanafiah(2000: 52), ada bermacam aspek yang pengaruhi kinerja, ialah motivasi, budaya sekolah, style kepemimpinan, sarana kerja serta sebagainya. Tetapi dalam praktek pengambilan kebijakan dalam upaya kenaikan mutu pembelajaran tidak sering sekali yang mencermati motivasi kerja. Motivasi hendak mencuat dalam diri guru apabila terdapat atensi, kesesuaian, keyakinan serta kepuasan yang diberikan kepala sekolah, dan komunikasi yang lancer antara guru serta kepala sekolah serta guru dengan guru, hendak bisa tingkatkan kinerja.

Motivasi kerja guru pada khususnya ialah salah satu aspek yang sangat mempengaruhi terhadap mutu kualitas sekolah. Aspek motivasi kerja guru ini ialah bagian dari variabel psikologi, sebagaimana yang sudah diterangkan tadinya. Variabel psikologi dikelompokkan pada sub variabel motivasi inilah yang ditetapkan dalam iktikad motivasi kerja guru ialah aspek utama yang pengaruhi sikap kinerja.

Bagi Jex dalam Syafaruddin(2017: 163) berkata dalam mendengarkan tipe kinerja, hingga butuh dikenali apa yang diucap sikap produktif. Suatu yang bisa mempengaruhi pekerjaan seorang secara relative berkontribusi merupakan keahlian, keahlian, motivasi serta aspek suasana yang melaporkan perbandingan kinerja. Mayoritas riset yang dicoba menampilkan kalau perbandingan orang ditunjukkan oleh kinerja..

Ditambahkan pula bagi Linda Eavans(1999: 7)“ Ineed, in many cases, it was consultation that teacher highlighted as a key issue that detrimentally affected their working lives and which was a significant attitudes- influencing aspek: there are different ways in which school management may have the effect of disregarding teacher’ s views”..

Menimpa statment diatas yang berarti kalau sungguhpun dalam banyak permasalahan pembelajaran, kinerja guru ini ialah konsultasi yang sudah disoroti oleh para guru yang mereka buat buat kehidupan pekerjaan mereka serta suatu perihal yang sangat berhubungan dengan aspek persepsi- anggapan gurunya dalam mengelola ataupun memanejemenkan pengelolaan sekolah.

Tidak hanya dari pada itu Bagi Linda Evan kalau“ motivation is a condition, or the creation of a condition, that encompasses all of those factors that determine the degree of inclination towards engagement in an activity”. Dari ungkapan tersebut dinyatakan berarti kalau motivasi merupakan suatu keadaan ataupun kreasi dari suatu motivasi yang meliputi seluruh aspek yang memastikan sedikit banyaknya cenderung kearah dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun kegiatan ataupun kinerja.

Pula di ungkapkan kalau“ pay is also reported as an effektive motivator in relation to improving job performance”, yang berarti kalau pendapatan merupakan suatu yang bisa memunculkan motivasi yang berhubungan dengan kenaikan kinerja seorang. Dalam perihal ini, apabila berhubungan dengan seseorang guru yang mempunyai motivasi yang besar dengan hadirnya aspek pendapatan yang ialah salah satu pendorong munculnya motivasi kerja tersebut.

Berikutnya aspek penanda yang bisa mempengaruhi kinerja seorang guru merupakan disiplin kerja guru. Tidak hanya itu, Bagi Umi Farida serta Sri Hartono(2015: 41) Disiplin kerja bisa bertabiat eksternal ialah bila ketaatan, intensitas, perilaku kelakuan, perilaku hormat ketentuan kerja dialami selaku sesuatu yang ditetapkan dari luar oleh orang lain(atasan ataupun pimpinan).

Disiplin kerja hendak mencuat serta jadi suatu keharusan apabila guru yang dalam satuan pembelajaran tersebut ingin menaati peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan serta pula sekolah ataupun madrasah. Dengan kedisiplinan hendak sanggup tingkatkan mutu kinerja guru jauh lebih baik lagi dari tadinya. Hendak sangat menguntungkan jikalau kedisiplinan dalam suatu sekolah ataupun madrasah ditanamkan pada jiwa serta karakter seseorang guru.

Bagi Septiani serta Cahyono(2019) Terdapat sebagian penafsiran disiplin, antara lain: 1) kreasi serta persiapan keadaan pokok buat bekerja, 2) control diri sendiri, 3) persiapan selaku masyarakat negeri yang berusia, 4) penurutan yang siuman, 5) melatih serta belajar tingkah laku yang dapt diterima, 6) beberapa pengontrolan guru terhadap murid, 7) penurutan yang dipaksakan, 8) pengontrolan serta pengarahan tenaga yang menciptakan tingkah laku yang produktif disiplin kerja bisa bermakna atmosfer batin yang berbentuk perasaan bahagia ataupun tidak bahagia, bergairah, serta bergairah ataupun tidak bergairah dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.

Bagi Subari(2002) Disiplin kerja ialah salah satu aspek yang bisa mempengaruhi produktifitas kerja, sebaliknya produktifitas ialah keberhasilan dari sesuatu organisasi. Dengan demikian ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga bisa dikatakan kalau disiplin merupakan salah satu penentu sukses ataupun tidaknya tujuan lembaga pembelajaran. Dengan menyesuaikan buat berlagak disiplin, hingga diharapkan akan menumbukan rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas yang diembannya serta bisa mewujudkan atmosfer pendidikan yang baik. Guru ialah orang tua kedua disekolah yang diberi amanat buat mendidik, melatih, membimbing serta memusatkan kemampuan yang dipunyai partisipan didik dalam mewujudkan apa yang sudah dicita- citakan. Guru

selaku pendidik wajib sanggup membagikan pembelajaran dengan sebaik-baiknya kepada partisipan didik sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai secara maksimal. Secara universal guru ialah orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sebaliknya secara spesial guru ialah orang yang pertumbuhan segala kemampuan partisipan didik, baik kemampuan afektif, kognitif serta psikomotorik cocok dengan nilai- nilai ajaran agama.

Bersumber pada kedua aspek ataupun variabel yang pengaruhi kinerja guru, ialah Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja yang hendak diambil serta dijadikan selaku Independent Variables(Variabel- variabel leluasa X1 serta X2) buat dihubungkan dengan Dependent Variable(Variabel Terikat Selaku Y).

Bersumber pada penjelasan diatas bisa dikatakan secara teoritis donasi motivasi kerja serta disiplin kerja bisa tingkatkan kinerja guru. Sebab itu, mengingat 2 variabel tersebut(motivasi kerja serta disiplin kerja) dalam tingkatkan kinerja seorang ataupun guru, hingga periset merasa tertarik buat mengkajinya dalam dunia pembelajaran, dengan judul riset:“ Donasi Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah:

1. Guru tidak hadir tanpa memberikan keterangan,
2. Guru terlalu banyak tidak hadir yang dikarenakan banyak urusan diluar,
3. Guru yang datangnya terlambat atau kesiangan
4. Guru yang tidak mau berkomunikasi baik
5. Guru yang tidak saling tegur sapa satu sama lain

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, dapat diketahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini factor tersebut dibatasi hanya pada “kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.
2. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.
3. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memperoleh penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang diujikan terhadap populasi guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengawas lembaga pendidikan sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

- b. Bagi pimpinan lembaga pendidikan khususnya sekolah tingkatan Madrasah Tsanawiyah sebagai informasi melakukan pembinaan peningkatan kinerja guru berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.
- c. Bagi guru sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerja dirinya, terutama berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Bagi peneliti sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis dikemudian hari.

BAB II

KAJIAN TEORETIS, PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Merujuk pada pendekatan etimologis di atas, kinerja guru dapat pula diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pelaksana administrasi sekolah serta membimbing dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sebuah sekolah.

Sejalan dengan defenisi di atas Menurut Sudaryono (2017: 66) kinerja merupakan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun yang kita kerjakan agar berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Hendrawan Supratikno dkk (2017: 66), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk *multidimensional* yang sangat kompleks, dengan beberapa perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa saja yang dievaluasi.

Masih pendapat Endin Nasrudin (2010: 238) bahwa Analisis kinerja adalah proses perbandingan kinerja secara faktual yang dapat dicapai dengan standar- standar yang sudah ditetapkan untuk menstrukturkan berupa masalah dan solusi dalam pemecahan masalah tersebut bagi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kinerja.

Menurut Abdul Majid (2016: 9) Kinerja merupakan sebuah pencapaian keberhasilan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru didalam sekolah yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut usaha yang dilakukan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai sebuah tujuan dan prestasi kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah kemampuan yang diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja yang menjadi sebuah kewajiban seseorang baik guru dan juga yang lainnya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Defenisi Kinerja dengan kinerja guru berbeda karena di dalam penjelasan kinerja pengertiannya bersifat umum namun untuk kinerja guru di khususkan untuk penjelasan kinerja seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi berupa menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Menurut Supardi (2013: 54) mengatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran.

Sedangkan menurut Priansa (2014: 79) dia mengungkapkan bahwa kinerja guru itu merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru juga tidak hanya ditunjukkan oleh hasil namun juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

Menurut Supardi (2014: 23) Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah:

- 1) Membuat program pengajaran/ rencana kegiatan belajar mengajar semester/ tahun
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar persemester/ tahun
- 5) Mengisi daftar hadir siswa
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing- masing siswa
- 10) Melaksanakan tugas tertentu disekolah

Menurut Undang- undang No 14 tahun 2005 pasal 20 (2010: 12) mengenai kinerja guru adalah:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan juga seni
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang- undangan, hukum dan ode etik guru, serta nilai- nilai agama dan etika
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru atau pendidik, kualitas kinerja merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di dalam sekolah tersebut.

c. Jenis Kinerja

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Stephen P. Robbins, 1994: 231). Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam organisasi, maka kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individu sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja.

Ada tiga jenis kriteria kinerja yang telah diketahui, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu berfokus pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan
3. Kriteria berdasarkan hasil, yaitu dengan berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan (Imam Wahyudi, 2012: 86)

Dalam konteks ini, kinerja dalam pelebagaan nilai organisasi, nilai hidup (pendekatan untuk sesuatu yang sangat penting ditangkap). Hal ini merupakan aspek perilaku tetapi menjadi fokus atas orang-orang dalam bertindak untuk mewujudkan nilai inti sebagaimana halnya peduli atas mutu, peduli kepada orang, peduli bagi peluang bersama, dan pekerjaan berbasis etika. Kinerja berarti pengubahan nilai kedalam nilai yang berguna dalam menjamin bahwa retorika menjadi kenyataan (Armstrong, 2006: 7).

Terkait dengan konsep kinerja, Rumler dan Brache (Sudarmanto, 2012: 7) menjelaskan ada tiga level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi
2. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini, rancangan proses dan manajemen proses
3. Kinerja individu/ pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Wibowo (2007: 4) kinerja dalam konteks organisasi adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan menggunakan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat/ kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Lebih lanjut dijelaskannya, bahwa kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodic untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007: 7)

Berdasarkan kepada uraian diatas, maka hakikat kinerja dikelompokkan kepada dua pengertian, yaitu:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, maka dipahami bahwa kinerja merupakan catatan hasil produksi (dihasilkan atas fungsi pekerja tertentu atau aktivitas- aktivitas selama periode waktu tertentu). Dari defenisi tersebut, benardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Produktivitas merupakan hubungan natara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.
2. Kinerja merujuk sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, dinyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Atau unit organisasi sebagai tempat orang bekerja. Dalam konteks ini, kinerja sebagai perilaku yang secara actual seseorang yang bekerja dapat di observasi. Dalam pengertian ini kinerja mencakup tindakan- tindakan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri. (Sudarmanto, 2009: 9)

Pendapat tersebut menegaskan, bahwa kinerja dipahami sebagai hasil kerja, dan sebagai perilaku. Sebagai hasil kerja, sesungguhnya kinerja merupakan manifestasi kemampuan dan keterampilan seseorang dalam wujud hasil kerja. Itu artinya akumulasi wujud kemampuan dalam mengerjakan sesuatu, atau produk, dan layanan kepada orang lain. Adapun sebagai perilaku, tetntu saja kinerja adalah penampilan seseorang ketika mengerjakan sesuatu peekerjaan sesuatu dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku seseorang adalah buah dari motivasi dan tujuan yang mendasari seseorang dalam interaksinya dengan orang lain.

d. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Sedangkan dalam perspektif islam defenisi kinerja terdapat pada ayat Q.S. At- Tahrim 66: 6, yang berbunyi:

يايهاالذيين ءامنوا قوا انفسكم واهليكم نارا وقودهاالناس والحجارة عليها مننكه
غلاظ شدادلا يعصون الله ماامرهم ويفعلون مايؤمرون

Artinya: Hai orang- orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang beban bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat- malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan- Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.

Penafsiran ini menurut dari Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu dalam Tafsir Ibnu Katsir (2009: 44) Mengenai firman Allah: لا يعصون الله ماامرهم ويفعلون مايؤمرون “ yang tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan- Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”. Maksudnya, apapun yang diperintahkan oleh Allah kepada mereka, mereka segera melaksanakannya, tidak menangguhkan meski hanya sekejap mata, dan mereka mampu mengerjakannya, tidak ada kelemahan apapun pada diri mereka untuk melaksanakan perintah tersebut.

Selain surah diatas ada juga surah yang berkaitan dengan kinerja, hal ini terdapat pada Q.S. Asy- Syarh 94: 8 yang berbunyi:

ان مع العسر يسرا ﴿١﴾ فاذا فرغت فانصب ﴿٢﴾ والى ربك فارغب

Artinya: Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh- sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

Penafsiran ayat diatas dijelaskan Departemen Agama RI (2002) bahwa ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Dan sabda Rasulullah SAW : Mencari rezeki yang halal adalah kewajiban sesudah menunaikan yang fardhu (Nasruddin 2010: 702). “Sesungguhnya Allah SWT, senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal”, supaya kerja Nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan. Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda:

ان الله عز وجل يحب ادا عمل احدكم عملا ان يتقنه

Hadits diatas telah ditakhrij oleh Imam Al Albani dalam *Silsilah Ahaadits Ash-Shahihah* (no. 1113) diriwayatkan oleh Imam Thabrani dalam Mu'jam Ausath dan selainnya dari jalan Aisyah radhiyallahu „anha secara marfu“. Imam Al Albani menilai sanad hadits diatas kuat dengan adanya penguat dari jalan-jalan lainnya. Hadis ini menjelaskan bahwa sebuah pekerjaan itu harus dilakukan dengan terencana dan terprogram dengan baik. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Ta'ala.

Maka dengan ini merujuk pada penjelasan ayat dan penafsirannya dapat dilihat bahwa setiap kinerja merupakan bentuk pertanggung jawaban atas segala sesuatu yang kita lakukan baik dalam bekerja yang diperintahkan oleh pimpinan/ kepala sekolah.

e. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara mengemukakan dalam Endin Nasrudin (2010: 240) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Faktor yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*Knowledge + Skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan di tunjang dengan pendidikan yang juga memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi terlihat dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan situasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut La Ode Ismail Ahmad (2017: 138) terdapat dua factor dalam mendukung kinerja guru, diantaranya:

- 1) Factor dari dalam diri sendiri terdiri dari: kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian dan juga cita- cita serta tujuan dalam bekerja.
- 2) Factor dari luar diri sendiri terdiri dari: lingkungan keluarga maksudnya masalah yang ada di keluarga dibawa ke dalam pekerjaan, lingkungan kerja maksudnya situasi kerja yang tidak sejalan dengan keinginannya, komunikasi dengan kepala sekolah maksudnya tidak ada kecocokan dengan pimpinan secara berkomunikasi, sarana- prasarana maksudnya ketika kita bekerja namun media yang kita butuhkan tidak disediakan oleh pihak sekolah, kegiatan guru dikelas maksudnya guru harus menguasai kelas dalam pembelajaran, kegiatan guru disekolah maksudnya guru harus cekatan dalam administrasi baik di dalam kelas maupun diluar kelas.

Menurut Abdul Majid (2016: 13) mengatakan bahwa ada dua factor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

- 1) Faktor internal, seperti kemampuan yang ada pada diri guru itu sendiri terkait dengan keterampilan dan kemampuan guru dalam mengajar dan menyampaikan proses pembelajaran.
- 2) Factor eksternal, seperti kemampuan yang ada pada guru untuk dapat bersikap profesional agar masalah dari luar sekolah tidak di bawa kedalam sekolah sehingga kinerja yang dihasilkn akan berjalan dengan baik sesuai apa yang diharapkan sebelumnya.

Menurut Supardi (2014: 50) bahwa kinerja organisasi ditentukan 4 faktor antara lain:

1. Lingkungan
2. Karakteristik Individu
3. Karakteristik Organisasi
4. Karakteristik Pekerjaan

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Variasi yang mempengaruhi perilaku dan

prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti yang diuraikan dibawah ini:

1. Variabel individual terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik., Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: Sumberdaya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur
3. Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar, Motivasi

Selain individual, organisasional dan psikologis faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti sebagai berikut:

1. Variabel individual meliputi: sikap, karakter, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya
2. Variabel situasional: Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari: metode kerja, kondisi dan design dan perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi) dan Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

f. Penilaian Standar Kinerja

Handoko dalam Priyono (2010: 187) mengatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini akan dapat

memperbaiki keputusan- keputusan personalia serta memberikan umpan-balik terhadap para karyawan tentang bagaimana pelaksanaan kerja. Maka dengan ini penilaian kerja merupakan suatu tahapan- tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.

Selanjutnya Timpe dalam Priyono (2010: 188) menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, diantaranya:

- 1) Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
- 2) Sebagai suatu dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
- 3) Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan)
- 4) Sebagai sebuah pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan setiap perorangan.

Dari beberapa alasan diatas dapat mengungkapkan bahwa alasan itu langsung menuju jantung syarat keberhasilan kelompok manajemen. Alasan tersebut menyangkut segi- segi yang bisa mendorong atau bisa menghambat kemajuan organisasi/ lembaga pendidikan.

Adapun pendapat atau kaidah hukum yang menyatakan: “Besarnya nominal gaji yang didapat disesuaikan dengan hasil kerja.” Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang tersebut, sehingga akan dapat memuaskan kedua belah pihak.

Prawirosentono dalam Endin Nasrudin (2010: 243) menggunakan beberapa istilah secara beragam yang menunjukkan makna penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Peninjauan kembali kinerja (*performance review*)
- 2) Peninjauan ulang atas karyawan (*employee review*)
- 3) Peninjauan ulang atas karyawan (*personel review*)
- 4) Peringkat Kinerja (*performance rating*)
- 5) Evaluasi atas karyawan (*employee evaluation*)
- 6) Peninjauan ulang atas jasa (*merit review*)

7) Peninjauan ulang (*review*)

Sebagai penjelasan, dalam uraian berikut disajikan beberapa pengertian penilaian kinerja yang dirangkum dari beberapa pakar manajemen sumber daya manusia. Menurut Schuler dan Jackson bahwa suatu penilaian kinerja merupakan sistem formal yang terstruktur dapat mengukur, menilai, dan juga mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan juga hasil dari pekerjaan tersebut, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para guru secara individual tentang bagaimana hasil pekerjaan mereka dipandang dari kepentingan sekolah. Penilaian kinerja formal adalah suatu proses yang ditetapkan untuk mengevaluasi kinerja guru secara teratur dan sistematis atas seluruh tingkatan pekerjaan/ jabatan.

Penilaian kinerja terhadap guru mempunyai keuntungan bagi suatu sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja ini, seperti halnya disebutkan oleh Soetisna, dapat memberikan sebuah landasan yang menghubungkan pencapaian faktor- faktor keberhasilan sekolah. Sebuah Penilaian kinerja secara rutin juga sangat membantu bawahan untuk dapat menjaga arahan pada tugas- tugas penting yang perlu bagi kelangsungan sekolah. Soetisna memberikan berupa petunjuk penilaian kinerja yang efektif diantaranya:

- 1) Dengan memulai meminta atau mencari pandangan- pandangan dari pihak lain.
- 2) Menggunakan porsi proses penilaian konsumen internal.
- 3) Dengan Meminta konsumen internal untuk menuliskan pengalaman- pengalaman mereka dengan para pegawai.
- 4) Dapat meluangkan waktu selama beberapa menit untuk mendiskusikan kritikan mereka sebelum anda menuliskan komentar- komentar.

Suatu evaluasi kinerja merupakan suatu penilaian kinerja yang sering diperbandingkan dengan rencana ataupun standar- standar yang telah disepakati bersama sebelumnya. Pada setiap pengukuran kinerja ada baiknya ditetapkan standar pencapaian sebagai sarana kaji banding. Apabila kaji banding internal

dapat dilakukan secara adil terhadap kinerja terbaik yang pernah dicapai oleh seorang guru, maka rata-rata kinerja masa lalu pada periode tertentu dalam perusahaan dapat diperoleh hasil kinerja tahun terakhir dengan merujuk standar teknis yang dipersyaratkan.

Selain dari kemutakhiran sistem kinerja yang sudah dirancang, ada beberapa hal yang sangat penting menyangkut kepemimpinan, komitmen, keterlibatan *Stakeholder*, dan lain- lain yang pada dasarnya untuk selalu menjaga semangat agar dapat bersikap dan berperinsip, “ hari ini lebih baik dari pada kemarin dan besok lebih baik dari pada hari ini.”

Guru merupakan orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik/ siswa sangat diharapkan agar dapat terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru sangat penting dalam menentukan mutu kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya.

g. Indikator Kinerja

Mengukur kinerja seseorang Menurut Uno dan Lamatenggo dalam (Koswara dan Rasto: 2016: 62) ada lima indikator, diantaranya:

- 1) Kualitas kerja : indikator ini melihat seberapa besar kualitas guru dalam mempersiapkan bahan ajar seperti: RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran) dan pelaksanaan penilaian hasil belajar didalam kelas.
- 2) Kecepatan dan ketepatan kerja: indikator ini sangat berkaitan dengan sejauh mana guru dapat menyesuaikan materi yang di ajarkannya dengan krakter siswa di dalam kelas agar dapat dipahami dengan jelas oleh siswa dan sejauh mana ketepatan guru menyelesaikan program pengajaran yang sesuai dengan kalender akademik.
- 3) Inisiatif dalam bekerja: indkator ini melihat sejauh mana guru dapat memanfaatkan media pembelajaran yang disediakan sekolah dalam mendorong suksesnya proses pembelajaran dalam kelas.
- 4) Kemampuan kerja: indikator ini melihat sejauh mana guru memimpin jalannya suatu proses pembelajaran dalam kelas agar tetap kondusif.

- 5) Komunikasi: indikator ini menjelaskan bahwa guru harus dapat berkomunikasi dengan siswa yang lamban dalam mengerti penjelasan pembelajaran yang diberikan guru.

Sejalan dengan (jurnal <http://eprints.uny.ac.id>) pendapat diatas mengenai indikator kinerja guru, terdiri dari tiga indikator, diantaranya:

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran: Tahapan ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar yang sudah dirancang sebelumnya. Dengan berpatokan kepada komponen- komponen seperti: Identitas silabus, Standart Kompetensi, Kompetensi Dasar, Materi Pembelajaran, Indikator, Alokasi Waktu yang ditentukan, dan Sumber Pembelajaran serta penilaian.
- 2) Pelaksanaan Media dan Sumber Pembelajaran: Tahapan ini berhubungan dengan kemampuan guru melakukan kegiatan pengelolaan kelas, menggunakan media pembelajaran yang sudah ada, dan dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar siswa tidak merasa bosan dalam belajar.
- 3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran: Tahapan ini berhubungan dengan penilaian guru terhadap hasil belajar siswa dengan mengadakan remedial dan perbaikan program pembelajaran.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Tiap- tiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda yang menjadikan dirinya bisa bekerja semaksimal mungkin sesuai apa yang dia inginkan. Dalam hal ini kepala sekolah selaku TOP Leader didalam sekolah, perlu memengaruhi bawahannya untuk dapat menyelaraskan motivasi dirinya dengan kebutuhan sebuah sekolah.

Menurut Wibowo (2013: 109) bahwa Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan eksternal dan internal yang disebabkan dalam hal ini guru memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Menurut Mesiono (2012: 129) Motivasi adalah suatu tingkah laku seseorang dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan serta kesiapan yang ada pada dalam diri individu yang mendorong dirinya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Siswanto (2005: 119) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang dapat memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seseorang kearah mencapai kebutuhan.

Menurut Endin Nasrudin (2010: 228) Motivasi merupakan kecenderungan seseorang dalam beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dan dalam hal ini motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang sangat berpengaruh mengarahkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari batasan tersebut dalam hal meningkatkan motivasi kerja para guru, diperlukan adanya berupa suatu pengondisian dari kepala sekolah dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja guru.

Menurut Burhanuddin (2015: 264) Motivasi kerja adalah proses menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Ada beberapa poin penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya: pimpinan, rekan kerja, sarana prasarana, kebijaksanaan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan. Menurut Winardi (2011: 22) Motivasi kerja merupakan sebuah konstruk hipotetikal yang digunakan dalam rangka menerangkan perilaku seseorang.

Dari beberapa penjelasan para pakar ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan dalam lembaga pendidikan.

b. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Sedangkan dalam perspektif islam defenisi motivasi kerja terdapat pada ayat Q.S. At- Taubah 9: 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرِسُوْلِهِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسْتَرْدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul- Nya, serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang mengetahui akan hal yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang kamu kerjakan”.

Penafsiran ayat ini menurut dari Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu dalam Tafsir Ibnu Katsir (2009: 259), Mujahid berkata: “ ayat ini merupakan ancaman dari allah bagi orang- orang yang melanggar perintahnya- Nya. Yaitu bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada allah Tabaraka wa Ta’la, Rasulullah dan kepada orang- orang yang beriman.” Yang demikian pasti akan terjadi pada hari kiamat kelak. Sebagaimana yang difirmankan- Nya: **يومئذ تعرضون لا تخف منكم خفية** “Pada hari itu kalian dihadapkan (kepada rabb kalian), tiada sesuatupun dari keadaan kalian yang tersembunyi (bagi Allah)” .

Dia juga berfirman: **يوم تبلى السرائر** “Pada hari segala rahasia ditampakkan”. Selain dari pada itu, dalam surat yang lain Allah juga berfirman: **وحصل ما فى الصدور** “Dan ditampakkan apa yang ada didalam dada”. Dan allah terkadang menampakkan semuanya itu bagi umat manusia didunia. Imam al- Bukhari meriwayatkan, ‘Aisyah berkata: “Jika engkau kagum pada kebaikan amal seseorang, maka ucapkanlah: **اعملوا افسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون** “Bekerjalah kamu, maka allah dan rasul- Nya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”.

Selain surah diatas ada juga surah yang berkaitan dengan motivasi kerja, hal ini terdapat pada Q.S. Ath- Thalaaq 65: 7 yang berbunyi:

لينفق ذو سعة من سعته ومن قدر عليه رزقه فلينفق مما آتاه الله لا يكلف الله نفسا الا ما آتاه سيجعل الله بعد عسر يسرا

Artinya: Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rizkinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekedar) apa yang allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.

Selain firman Allah diatas, hadis Rasulullah juga menjelaskan motivasi untuk selalu melakukan kerja keras, yaitu:

عن عبايه بن رفاعه بن رافع بن خديج عن جده رافع بن خديج قل قيل يا رسول الله اى الكسب اطيب قال

(dari Rifa'ah Bin Rafi' bhwasanya Nabi SAW. Pernah ditanya, "apa pekerjaan yang paling baik?" Nabi SAW menjawab, "seseorang yang bekerja dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih.") HR. Al-Bazzar dan di shahihkan oleh Al-Hakim.

Hadist ini menjelaskan tentang keniscayaan kaum muslim untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Usaha yang baik adalah usaha yang dilakukan dengan tangan sendiri atau usaha yang menekankan kemandirian dan perdagangan. Hadist ini merupakan sumber motivasi bagi umat islam untuk melakuka kerja keras. Hal itu direfresentasikan oleh kata *al-kasb* yang ditemukan dalam hadist. Sebagian ulama menyatakan bahwa *al-kasb* mencakup seluruh aktivitas kerja. (Abdul Hamid, 2015: 114)

Maka dengan ini merujuk pada penjelasan ayat dan penafsirannya dapat dilihat bahwa allah telah memotivasi hambanya agar giat dalam bekerja dan bertebaran di muka bumi dengan mencari rezeki yang sudah allah tetapkan.

c. Teori- teori Motivasi Kerja

Menurut Endin Nasrudin (2010: 230) Model pengembangan sumber daya manusia (*a human resources model*) yang dikemukakan Douglas Mc. Gregor yang merupakan wujud lainnya dari pandangan tradisional adalah teori motivasi. Mc. Gregor mengidentifikasi ada dua macam teori tentang motivasi, yaitu teori X dan teori Y. Teori X menyatakan bahwa motivasi adalah manusia yang secara inheren tidak menyukai pekerjaan. Walaupun para guru menganggap bahwa bekerja merupakan suatu keharusan yang apabila ada kesempatan mereka akan menghindarinya. Sedangkan menurut pandangan ini, kebanyakan orang lebih suka diberi pengarahan dan mereka berupaya untuk meghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Sedangkan didalam teori Y dikatakan bahwa kehidupan industrial modern tidak sepenuhnya memanfaatkan potensi manusia. Dalam upaya menarik manfaat sebesar- besarnya dari kesediaan dan kemampuan para guru, para manajemer atau kepala sekolah perlu menciptakan suatu iklim kerja yang memberikan peluang kepada para guru untuk mengejar perbaikan diri pribadi.

Melalui pandangan kontemporer atau modern tentang teori motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli diantaranya seperti Landy Becker dia mengidentifikasi ada empat kategori tentang teori motivasi, sebagai berikut:

- 1) Teori Kebutuhan (*Need Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory*)
- 4) Teori Pencapaian Tujuan (*Goal- Setting Theory*)

Siswanto (2005: 127) mengemukakan ada dua teori motivasi kerja, diantaranya:

- 1) Teori Kepuasan

Teori ini berorientasikan pada faktor yang ada pada dalam diri individu yang dapat menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan suatu perilaku. Pendukung teori kepuasan adalah:

- a) Teori Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow adalah dimana dalam hal ini kebutuhan manusia dibagi menjadi hierarki berikut: fisiologi, keselamatan/ keamanan, sosial/ Afiliasi, Penghargaan/ rekognisi, dan aktualisasi diri.
- b) Teori Dua Faktor menurut Frederick Herzberg didalam teori ini terdapat dua faktor motivasi yang paling dominan, yaitu: merasa puas dan merasa tidak puas.
- c) Teori kebutuhan menurut David C. McClelland, berhubungan dengan konsep belajar. Tiga teori kebutuhan ini diperoleh dari kebudayaan, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

- 2) Teori proses

Teori ini mendeskripsikan dan menganalisis sejauh mana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Tiga teori proses ini merupakan karya Viktor H. Vroom adapun isi teori tersebut:

- a) Teori Keadilan: Teori ini lebih mengedepankan harapan usaha kinerja. Harapan yang akan menunjukkan berupa persepsi individu mengenai

betapa sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapai atau tidaknya perilaku tersebut.

- b) Teori keadilan, bawahan selalu membandingkan antara usaha dan imbalan yang mereka terima dengan usaha serta imbalan yang diterima orang lain.
- c) Teori Penguatan: Teori ini lebih menekankan prinsip belajar yang sangat penting dan memotivasi individu.

Sehubungan dengan motivasi kerja guru, Uno berpendapat bahwasanya secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) adanya sikap tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) memiliki prestasi yang akan dicapai, (3) dapat mengembangkan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak.

Menurut Robbins dalam Riduwan bahwa motivasi kerja guru saat ini dapat diukur dalam dua dimensi, yaitu:

- 1) Motivasi eksternal, meliputi: hubungan antar pribadi seseorang, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja.
- 2) Motivasi internal, meliputi: keinginan untuk bekerja, kemajuan dalam berkarier, memperoleh pengakuan, memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, memiliki minat dalam bertugas, dan keinginan untuk berprestasi.

Menurut T. Hani Handoko teori motivasi dapat kategorikan menjadi tiga kelompok diantaranya:

- 1) Teori petunjuk: teori ini mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan agar berdampak bagi kinerja. Dan teori ini juga didasarkan dari pengalaman coba- coba.
- 2) Teori isi: teori ini adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku dan dipusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.
- 3) Teori proses: teori ini berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi. Teori yang termasuk dalam kategori teori proses seperti teori penghargaan, pembentukan perilaku, teori *porter-lawler* dan teori keadilan.

Wibowo (2011: 400) berpendapat bahwa beberapa teori motivasi telah diaplikasikan dan diterima dalam praktek kinerja, antara lain dalam bentuk:

- 1) Manajemen Berdasarkan Sasaran: Teori ini lebih menekankan pada penetapan tujuan secara partisipatif yang bersifat *tangible* (Nyata), *verifiable* (dapat dibuktikan), *measurable* (dapat diukur).
- 2) Program Memberikan PengakuanPekerjaan: Teori ini memberikan pengakuan pekerja mencakup memberikan perhatian secara pribadi, menyatakan minat, persetujuan, dan apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- 3) Program Melibatkan Pekerja: Teori ini melibatkan pekerjaan proses partisipatif yang juga menggunakan kapasitas pekerja yang dirancang untuk mendorong serta meningkatkan komitmen dalam keberhasilan.
- 4) Program Pembayaran Bervariasi: Kompensasi dalam program tradisional membayar orang hanya untuk waktu dipekerjaan atau senioritas. *Variable Pay Programs* adalah pembayar pekerja yang didasarkan pada besarnya kinerja individu.
- 5) Rencana Pembayaran Berdasarkan Keterampilan: *Skill Based Pay Plans* adalah tingkat pembayaran yang didasarkan pada seberapa banyak keterampilan yang dimiliki pekerja atau seberapa banyak pekerja dapat dilakukan pekerja.
- 6) Pemberian Tunjangan Secara Fleksibel: *Flexible Benefits*memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih tunjangan yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhannya.

d. Azas- Azas Motivasi Kerja

Setiap orang atau setiap pemimpin sangat di tuntut pemahamannya terhadap azas- azas motivasi jika berharap bawahannya dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Selain itu pemahaman kita akan azas tersebut mendorong untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Adapun azas- azas tersebut, diantaranya:

- 1) Azas Mengikutsertakan

Azas ini mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memajukan ide- ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan atau ketika akan melakukan tindakan. Pada azas ini

motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah jika para bawahan diberi kesempatan untuk memberikan ide- ide rekomendai, oleh sebab itu mereka merasa ikut serta bertanggung jawab atas tercapainya tujuan.

2) Azas Komunikasi Menginformasikan secara jelas

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika bawahan diberi tahu tentang soal- soal yang mempengaruhi hasil- hasil itu. Semakin banyak mengetahui suatu soal, maka semakin banyak pula perhatiannya terhadap hal- hal tersebut.

3) Azas Pengakuan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil cenderung meningkat jika kepada bawahan diberikan pengakuan atau sumbangannya terhadap hasil- hasil yang dicapai.

4) Azas Wewenang Yang Didelegasikan

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan- keputusan yang mempengaruhi hasil- hasil itu, tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar dari pada menjadikan bawahan untuk bertanggung jawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasinya.

5) Azas Perhatian Timbal Balik

Pada azas ini, para bawahan biasanya akan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil- hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil- hasil yang mereka inginkan. (Mesiono, 2012:151)

e. Bentuk Motivasi Kerja

Dalam praktik, hampir setiap sekolah menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu sekolah dengan sekolah lainnya dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh sekolah meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada guru adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada guru biasanya berwujud uang. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para guru memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi guru pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang sekolah dan cenderung terbatas hanya pada guru yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

2) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi guru mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa guru harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman dan buku panduan, bahkan manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku guru dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu. Adapun pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai guru kurang memuaskan.

3) Penetapan Pola Kerja Yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/ *decision making* yang

memengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan guru yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern sekolah. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa sekolah berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa sekolah lainnya akan mengadakan percobaan secara tidak efektif, dan beberapa sekolah lainnya berusaha untuk menentang atau cenderung historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh sekolah yang berhasil yang menyesuaikan diri mungkin akan membuat sekolah yang ketinggalan tersebut menyadari kenyataan baru.

4) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para guru. Dengan, kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. (Siswanto, 2005:124)

f. Tantangan Dalam Memotivasi

Menurut Candra Wijaya dan Muhammad Rifai (2016: 143) bahwa memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Namun, manajer menghadapi dua tantangan tentang hal ini Kretner dan Kinicki menyebutkan dalam buku ini adalah:

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas. Mereka merasa ditarik dalam multi- dimensi dan menggunakan terlalu banyak waktu untuk mengatasi persoalan dari pada secara proaktif memfokuskan pada kebutuhan pekerja. Situasi ini membuat prustasi dan membawa pada turunnya kepuasan kerja dan motivasi bagi manajer
2. Manajer mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekadar menggunakan penghargaan finansial. Adalah penting bagai

manajer untuk menggunakan pendekatan yang lebih luas dan terintegrasi ketika berusaha memotivasi pekerja. Organisasi dapat membantu manajer dengan memberikan mereka pelatihan dan *coaching* yang memfokus pada bagaimana memperbaiki kemampuan mereka memotivasi orang lain.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, program yang bersifat motivasional dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki produktivitas, kualitas ataupun kepuasan kerja. Langkah- langkah yang dapat dilakukan sebagaimana dikemukakan Wibowo (2013: 128) adalah

Pertama, perlu pemahaman tentang perbedaan antara motivasi dan kinerja. Motivasi dan kinerja bukan merupakan hal yang sama. Motivasi hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kedua, perbedaan individual merupakan salah satu penyebab rendahnya motivasi yang harus dipertimbangkan. Menejer dianjurkan mengembangkan pekerjaan sehingga mereka mempunyai kemampuan dan pengetahuan memelihara karakteristik positif pekerja seperti *self-esteem*, *self- efficacy*, emosi positif dan kebutuhan untuk berprestasi.

Ketiga, motivasi adalah *goal-directed*, maka proses dan penetapan tujuan harus dilakukan melalui prosedur yang tepat. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja juga perlu dipertimbangkan dengan baik. Tanpa sistem penilaian kinerja yang sah, adalah sulit dan bahkan tidak mungkin membedakan secara akurat antara *poor* dan *good performer*.

Keempat, umpan balik memberikan informasi dan arah yang diperlukan untuk menjaga pekerja fokus pada tugas, aktivitas, dan tujuan yang relevan. Manajer harus mengusahakan umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan akurat kepada pekerja.

Kelima, tidak boleh dilupakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan perilaku pekerja secara signifikan. Budaya peningkatan diri yang positif lebih mungkin membahayakan motivasi dan perilaku lebih tinggi dari pada budaya yang didominasi oleh kecurigaan dan menyalahkan.

Akhirnya, penting bagi organisasi melatih manajer untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada kinerja. Tetapi ada tiga hal perlu dipertimbangkan:

1. Manajer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang benar
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan atau perhatian pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran dalam alokasi *reward*. Motivasi menurun apabila pekerja meyakini bahwa *reward* dialokasikan secara adil. *Reward* juga harus diintegrasikan dengan tepat dalam sistem penilaian. Umpan balik juga harus dihubungkan dengan kinerja.

g. Indikator Motivasi Kerja

Dengan demikian motivasi kerja guru dapat diukur melalui indikator motivasi *intrinsik* dan motivasi *ektrinsik*. Motivasi intrinsik timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Maka diperoleh indikator motivasi yaitu:

- 1) Dorongan untuk sukses
- 2) Keinginan diakui keberadaannya
- 3) Pengakuan atas prestasi yang dicapai
- 4) Upaya untuk mengembangkan karir

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti “Pengikut” atau “Penganut”, “Pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang- orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam sebuah organisasi dan lembaga pendidikan, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi.

Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'I (2004: 44) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan baik dalam sebuah organisasi, perusahaan dan lembaga pendidikan saat ini.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hadad Nawawi (1998: 104) yang menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang maupun sekelompok orang dapat dihindari.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003: 212) mengemukakan bahwasanya kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku.

Menurut Handoko (2008: 208) mengatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 214) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman.

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2015: 41) Disiplin kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negative yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya “Overlapping Of Interesta” melainkan karena takut dihukum.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi dan lembaga pendidikan untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan berupa disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Sedangkan dalam perspektif islam defenisi disiplin kerja terdapat pada ayat Q.S. Al- ‘Ashr 103: 3, yang berbunyi:

الا الذين ءامنوا وعملوا الصلحت وتوا صوابالحق وتوا صوابالصبر

Artinya: katakanlah “Kecuali orang- orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menetaapi kesabaran”.

Penafsiran Q.S. Al- ‘Ashr ini dijelaskan oleh Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu dalam Tafsir Al- Ibnu Katsir (2009: 428) bahwa Al- ‘Ashr berarti masa yang didalamnya berbagai aktivitas anak cucu adam berlangsung, baik dalam wujud kebaikan maupun keburukan. Dengan demikian, allah telah bersumpah dengan masa tersebut bahwa manusia itu dalam kerugian, yaitu benar-benar merugi dan binasa. “Kecuali orang- orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh”. Dengan demikian, allah memberikan pengecualian dari kerugian itu

bagi orang-orang yang beriman dengan hati mereka dan mengerjakan amal shalih melalui anggota tubuhnya. “Dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran”. Yaitu, mewujudkan semua bentuk ketaatan dan meninggalkan semua yang diharamkan. “Dan nasihat menasihati supaya menetapi kesabaran”. Yakni bersabar atas segala macam cobaan, takdir, serta gangguan yang dilancarkan kepada orang-orang yang menegakkan amar ma’ruf nahi mungkar.

Selain surah diatas ada juga surah yang berkaitan dengan disiplin kerja, hal ini terdapat pada Q.S. An-Nisa 4: 59 yang berbunyi:

يا ايها الذين آمنوا طيعوا الرسول واولى الامر منكم فان تنزعتم في شىء فردوه الى الله والرسول ان كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير واحسن تاويلا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kiamat. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu dalam Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2, (2009: 355) bahwa yat diatas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah dan rasulnya. Namun tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan rasulnya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat dan rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak sukanya terhadap orang-orang yang melewati batas. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Maka dengan ini merujuk pada penjelasan ayat dan penafsirannya dapat dilihat bahwa setiap kedisiplin tidak penah dan tidak mungkin dapat merugikan guru, karyawan dan lain sebagainya baik dalam organisasi dan lembaga

pendidikan. Setiap peraturan dalam penjelasan ayat ini merupakan perbuatan yang baik dan diharuskan oleh Allah SWT.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Tulus Tu'u (2004: 38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu

1) Manata kehidupan bersama

Disiplin ini berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu yang lainnya untuk menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, Perilaku dan pola Kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama atasan pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

4) Hukuman

Disiplin yang berarti ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

1) Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dengan menerima nilai- nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai- nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, seorang karyawan akan menghargai dirinya sendiri dan juga oranglain.

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita- cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar- standar organisasional.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi mata uang. Keduanya saling melengkapi, menunjang dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

3) **Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik (2019: 193) mengatakan bahwa disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

4) **Disiplin Korektif**

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan sengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

5) **Disiplin Progresif**

Disiplin Progresif adalah berupa pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman- hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

e. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Avin Fadillah Helmi (1996: 37) merumuskan factor- factor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1) **Factor Kepribadian**

Factor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut kelman, sebagaimana dikutip helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku diantaranya:

- a) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Contohnya, seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi.
- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya, walaupun tidak ada polisi, tetap mengenakan helm dan membawa SIM saat mengendarai motor.

2) Factor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah- kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses belajar berjalan dengan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip- prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda- bedakan. Upaya dalam menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai- nilai. Oleh karena itu komunikasi terbuka adalah kunci utamanya.

Menurut Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali (2016: 219) bahwa factor- factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas

jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
- c) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah- ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan. Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukannya.
- e) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung pada karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung lah yang seharusnya paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.
- f) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu

dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

g) Diciptakan Kebiasaan- Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin, diantaranya:

- Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja harus juga memperhitungkan keadaan karyawan, kerana pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah- masalah pribadi ketempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab- sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

f. Tujuan Disipli Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005: 183) Adapun tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara, yaitu.

1. Tindakan yang bersifat positif seperti hendaknya bersifat membangun, hendaknya pendidikan diri dilakukan secara pribadi, dan hendaknya dilakukan dengan segera
2. Tindakan yang bersifat negative seperti penurunan jabatan, dirumahkan sementara, pemberian surat peringatan, pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaan naik gaji, pangkat, dan lain- lainnya.

Perusahaan atau organisasi perlu mengambil tindakan yang tegas apabila ada pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner. Ketegasan tersebut dapat

berupa ancaman dan sanksi hukuman bersifat peringatan. Ancaman tersebut disertai peningkatan kesejahteraan bagi karyawan.

Manurut Sastrohadiwiryono (2003: 83) ada lima langkah pokok guna menyalahkan perilaku indisipliner kerja, yaitu:

1. Pendidikan, dengan memberikan penjelasan yang komprehensif kepada seluruh karyawan mengenai kebijaksanaan perusahaan menyangkut kehadiran kerja, membuat pertemuan dan mencatat pekerjaan yang memiliki absensi tinggi
2. Monitoring, membuat sistem pencatat yang akurat, mengobservasi dengan cermat karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dan mencatat data penyebabnya.
3. Konseling, secara personal melakukan pertemuan dengan karyawan yang mempunyai masalah dengan kehadiran mereka dan menyampaikan untuk mengobservasi perilaku mereka
4. Tindak lanjut, jika tindakan indisipliner itu diulangi lagi, buat lagi pertemuan dengan mereka untuk melihat penyebabnya
5. Tindakan korektif, melakukan tindakan progresif sesuai dengan jalur kebijaksanaan perusahaan.

Dari defenisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa untuk menyalahkan perilaku yang indisipliner, peranan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting. Pemimpin diharapkan mampu memberikan contoh tentang kedisiplinan kepada bawahannya masuk kerja tidak terlambat, bertanggung jawab dan tindakan yang bersifat positif.

g. Tolak Ukur Disiplin

Menurut Thoha (2008: 76) Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh yaitu:

1. Segera menaraik daftar hadir menjelah setelah jam kehadiran sudah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu pulang. Tetapi cara ini juga mempunyai kelemahan, yaitu sering kali pegawai yang

terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang.

2. Menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan menggunakan sidik jari yang dapat diwakilkan yaitu misalnya sebagian pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir, kemudian meninggalkan kantor dan kembali menjelang kepulangan kantor.
3. Ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

h. Kaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Agus Dharma (2004, 385) mengatakan bahwa guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan semua organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan- peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus- menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. (Burhanuddin, 1994: 58)

i. Peraturan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin pegawai negeri sipil ataupun honorer tertuang pada pasal 1 dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- 1) Disiplin PNS adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin

- 2) Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS daerah
- 3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja
- 4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS

Pejabat Pembina kepegawaian pusat, pejabat Pembina kepegawaian daerah provinsi dan pejabat pembina kepegawaian daerah kabupaten/ kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Disiplin Kerja Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2013 pasal 1-10 tentang disiplin kehadiran, diantaranya:

- 1) Pasal 1: Dalam peraturan menteri agama ini dimaksud dengan disiplin kehadiran adalah kesanggupan pegawai negeri sipil maupun honorer untuk menaati kewajiban datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja
- 2) Pasal 2: Hari dan jam kerja kementerian agama ditetapkan 5 (lima) hari kerja perminggu, mulai hari senin sampai dengan hari jum'at atau sesuai dengan ketentuan hari kerja pemerintah daerah
- 3) Pasal 3: (1) Setiap PNS wajib memenuhi jam kerja 7,5 jam per hari, (2) Jam kerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a) Hari senin sampai dengan hari kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 dan
 - b) Hari jum'at hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30 dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00

Dalam hal PNS tidak dapat memenuhi ketentuan hadir sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan toleransi sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (4) PNS yang hadir setelah pukul 09.00 tanpa alasan yang sah dinyatakan tidak hadir. (5) jam kerja pada bulan ramadhan diatur tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

- 4) Pasal 4: (1) PNS wajib mengisi daftar hadir pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir elektronik di satuan kerja masing-masing dan pengisian daftar hadir sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan satu kali pada saat masuk kerja dan satu kali pada saat pulang kerja.
- 5) Pasal 5: pengisian daftar hadir secara manual dapat dilakukan apabila terdapat hal- hal sebagai berikut:
 - a) Sistem daftar hadir elektronik mengalami kerusakan atau tidak berfungsi
 - b) PNS belum terdaftar dalam sistem daftar hadir elektronik
 - c) Sidik jari atau identitas lain tidak terekam dalam sistem daftar hadir elektronik
 - d) Sistem daftar hadir secara elektronik belum tersedia dan atau
 - e) Terjadi keadaan kahar
- 6) Pasal 6: daftar hadir secara manual sebagaimana dimaksud dalam pasal 5, dilakukan dengan cara PNS mengisi format daftar hadir
- 7) Pasal 7: PNS yang tidak masuk kerja diberikan keterangan sebagai berikut:
 - a) S (Sakit) yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
 - b) I (Izin) yang dibuktikan dengan izin tertulis
 - c) D (Dinas) yang dibuktikan dengan surat perintah tugas
 - d) C (Cuti) yang dibuktikan dengan surat izin cuti
 - e) TB (Tugas Belajar) yang dibuktikan dengan surat tugas belajar dan
 - f) TK (Tanpa Keterangan) tanpa dikatahui alasannya

Dalam pengisian daftar hadir dilakukan secara elektronik, pengisian keterangan tidak masuk kerja dilakukan oleh operator berdasarkan bukti sebagaimana dimaksud pada ayat 1.

8) Pasal 8: (1) izin yang dapat diberikan kepada PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat 1 huruf b meliputi:

- a) Izin terlambat masuk kantor
- b) Izin pulang sebelum waktu dan
- c) Izin tidak masuk kerja

(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan oleh atasan langsung PNS atas dasar permohonan yang disertai alasan, (3) atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dapat memberikan atau menolak permohonan izin, (4) dalam hal ada kepentingan yang sangat mendesak surat permohonan izin sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat diajukan kemudian.

9) Pasal 9: Dalam hal PNS mendapat tugas untuk menghadiri kegiatan diluar kantor yang mengakibatkan tidak dapat melakukan pengisian daftar hadir dianggap hadir sepanjang mendapat persetujuan atasan langsung.

10) Pasal 10: format daftar hadir, rekapitulasi daftar hadir, surat permohonan izin/ pemberitahuan dan surat keterangan, tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Meteri Agama ini.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang disiplin kerja terdapat pada pasal 7 bagian keempat yang berbunyi: Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi:

- 1) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan
- 2) Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang dan berat).

j. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006: 143) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan baik dalam organisasi maupun lembaga pendidikan, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/ panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3) Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4) Pengawas Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

5) Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/ tidak dapat mematuhi peraturan/ prosedur organisasi.

6) Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7) Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Fauzia Agustini (2019: 104) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran guru.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Penelitian Yang Relevan

Menurut Amin Alhusaini dkk (2020) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru”, pada penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dikarenakan nilai $F_{hitung} 80.579 > F_{Tabel} 3.09$. Sedangkan Petrina dkk (2019) dengan judul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi”, dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dikarenakan dari hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40.07 dengan probabilitas sebesar 0.00.

Hasil penemuan Pujiyanti (2019) tentang “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 ciamis” pada penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dikarenakan nilai $F_{hitung} 216.172 > F_{Tabel} 3.15$. Sedangkan menurut Syafrin Ngiode (2016) tentang “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN batuda kabupaten gorontalo” terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 10.4%. Jadi secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 76.9%, sedangkan sisanya sebesar 23.1% dipengaruhi oleh factor lain.

Menurut Heriyanto dkk (2016) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” pada penelitiannya mengemukakan bahwa semua variable bertanda positif, hal ini menggambarkan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari hasil uji hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama nilai $F_{hitung} = 17.969$.

Berdasarkan penelitian- penelitian yang relevan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Adapun menurut peneliti perbedaan aspek penelitian ini dengan beberapa penelitian diatas adalah peneliti akan lebih kongkrit memberikan data yang relevan serta akan mengontrol sejauh mana kontribusi kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru dan juga melihat secara jelas bagaimana kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan dalam bekerja yang nantinya akan menjadi sebuah contoh bagi guru sehingga guru akan dapat meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran di dalam sekolah tersebut, sehingga tujuan sekolah dapat terlaksanakan dengan baik dan jelas.

C. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah suatu sikap mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, baik yang didapat dari diri seseorang maupun dari orang lain yang ada disekitarnya.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang salah satunya seorang guru atau tenaga pendidik. Peran motivasi adalah untuk memberikan dorongan dan semangat yang kuat kepada seorang guru agar dapat bekerja dengan baik dan tanpa ada rasa yang keliru. Seorang kepala sekolah/madrasah sangat dituntut dapat memotivasi anggotanya agar kinerja guru tersebut dapat mencapai hasil yang ditentukan.

Keberhasilan guru dalam menyelesaikan sebuah tujuan yang ditentukan oleh pihak sekolah tergantung sejauh mana seorang kepala sekolah/ madrasah dalam memotivasi para guru. Dalam memotivasi guru seorang kepala sekolah/ madrasah harus dapat memahami sejauh mana anggotanya dapat menerima sebuah tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu penentuan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka sangat diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut Sutrisno memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan sebuah organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan

menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

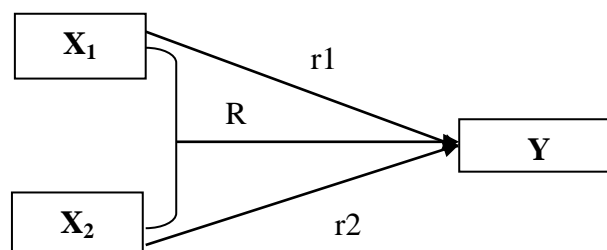
3. Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama- Sama Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan disekolah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua factor pendorong tersebut untuk memenuhi semua kebutuhannya maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja guru tersebut akan tinggi.

Disiplin kerja termasuk dalam factor psikologi yaitu *attitude*, disiplin merupakan sikap seseorang untuk mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau sebuah pekerjaan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana kegiatan mengajar. Dengan mematuhi semua aturan dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin baik pula jadinya.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi dan guru semakin disiplin dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Untuk memperjelas kerangka pikir diatas, maka dapat digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian sebagai berikut pada Gambar 3.1



Gambar 2.1 Paradigma Kontribusi Antara Variabel X_1, X_2, Y

keterangan:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Guru

r_1 : Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

r_2 : Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

R : Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas maka dapat ditetapkan hipotesis dari penelitian ini. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat kontribusi lemah dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.
2. Terdapat kontribusi lemah dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.
3. Terdapat kontribusi lemah dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan, yaitu dengan subjek penelitiannya para guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.

Pemilihan tempat ini didasarkan atas keingintahuan peneliti secara objektif yaitu apakah benar bahwa yang mempengaruhi kinerja guru adalah factor motivasi kerja dan disiplin kerja pada guru- guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan. Adapun waktu penelitian direncanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2021.

B. Desain Penelitian

Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistic maka penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan- perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel- variabel tunggal, maupun hubungan antara variabel atau lebih banyak variabel (Jimmy Rumengan, 2010: 37). Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan deskripsi suatu kenyataan atau hubungan antar kenyataan yang telah ada atau telah terjadi pada subjek. Pada penelitian ini yang termasuk hubungan antar kenyataan dapat dilihat dari variabel yang akan diteliti, yaitu: Motivasi Kerja sebagai X_1 , Disiplin Kerja sebagai X_2 dan Kinerja Guru sebagai Y .

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Yang menjadi populasi target penelitian ini adalah guru- guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei

Tuan yang berjumlah 333 guru dan penyebaran populasinya terdapat pada table 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1. Data Populasi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru		Pendidikan Terakhir							Jumlah
		Lk	Pr	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	
1	MTsAl-Jamiyatul Washliyah Tembung	18	40		1		2	53	2		58
2	MTs Al-Ittihadiyah Percut	4	15					18	1		19
3	MTs PAB 2 Sampali	7	15					20	1	1	22
4	MTs Nurul Hakim	7	6					13			13
5	MTs Al- Ridho	1	4					5			5
6	MTs Amin Darussalam	7	17	1				22	1		24
7	MTs Nurul Fathimiyah	4	5	1				8			9
8	MTs Al-Washliyah 19 Percut	5	6					11			11
9	MTs Parmiyatu Wassa'adah	7	10					17			17
10	MTs YP Ummul Quraa	4	6					10			10
11	MTs Al-Washliyah Kolam	3	16					19			19
12	MTs Aisyiyah Sumatera Utara	5	12					15	2		17
13	MTs Al-Ittihadiyah Laut Dendang	3	4					7			7
14	MTs Al-Barkah	1	4					5			5
15	MTs Al-Jumhuriyah	2	11					13			13
16	MTs Madinatussalam	5	11					16			16

17	MTs Cerdas Murni	7	10	4				11	2		17
18	MTs Al-Wardah	3	6	1				8			9
19	MTs Al-Manar	1	6					7			7
20	MTs Zia Salsabila	6	3					9			9
21	MTs Minhajus Salam	2	3					5			5
22	MTs YPI Subulul Huda Saentis	3	3					6			6
23	MTs Al Fauzi	7	8					12	3		15
Jumlah											333

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah guru-guru yang diperoleh dari populasi teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel berdasarkan teori Suharsami Arikunto. “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15%, 20-25% < atau lebih” (Suharsami Arikunto, 1986:120). Berdasarkan teori diatas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini dapat di ambil 25% keterangannya seperti berikut $25\% = 25/100 \times 333 = 83$, dari hasil hitung diatas sampel dalam penelitian ini adalah 83 guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan.

D. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjelasan yang terukur mengenai variable-variable penelitian, yaitu:

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah kemampuan yang diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja yang menjadi sebuah kewajiban seseorang baik guru dan juga

yang lainnya. Menurut Uno dan Lamatenggo indicator dalam mengukur kinerja guru adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kecepatan dan Ketepatan Kerja
- c. Inisiatif dalam bekerja
- d. Kemampuan Kerja

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan dalam lembaga pendidikan. Menurut Vance F dan Pravin M indicator dalam mengukur motivasi kerja adalah:

- a. Dorongan untuk sukses
- b. Keinginan diakui keberadaannya
- c. Pengakuan atas prestasi yang dicapai
- d. Upaya untk mengembangkan karir

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi dan lembaga pendidikan untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan berupa disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fauzia Agustini indicator dalam mengukur disiplin kerja adalah:

- a. Tingkat Kehadiran
- b. Tata Cara Kerja
- c. Ketaatan Pada Atasan
- d. Kesadaran Bekerja
- e. Tanggung Jawab

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Kuesioner/ Angket. Teknik ini dipilih karena beberapa alasan, seperti 1) data yang

didapat lebih relevan untuk peneliti, 2) pengisian koesioner pada tiap- tiap populasi dapat berjalan secara serentak/ bersamaan.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru serta bagaimana kontribusi yang diberikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan sesuai dengan rumusan masalah.

Tabel 3.2. Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kinerja Guru	Kualitas Kerja	1,2,3,4,5,6	26
	Kecepatan dan Ketepatan Kerja	7,8,9,10,11,12	
	Inisiatif dalam bekerja	13,14,15,16,17,18,19	
	Kemampuan Kerja	20,21,22,23,24,25,26	

Tabel 3.3. Kisi- Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Motivasi Kerja	Dorongan untuk sukses	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	30
	Keinginan diakui keberadaannya	12,13,14,15,16,17,18	
	Pengakuan atas prestasi yang dicapai	19,20,21,22,23,24,25	
	Upaya untuk mengembangkan karir	26,27,28,29,30	

Tabel 3.4. Kisi- Kisi Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Disiplin Kerja	Tingkat Kehadiran	1,2,3,4,5,6	30
	Tata Cara Kerja	7,8,9,10,11,12	
	Ketaatan Pada Atasan	13,14,15,16,17,18	
	Kesadaran Bekerja	19, 20, 21, 22, 23, 24	
	Tanggung Jawab	25, 26, 27, 28, 29, 30	

F. Uji Coba Instrumen

1. Responden Uji Coba

Responden uji coba diambil dari luar sampel yang telah ditentukan. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru- guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan yang terpilih sebagai responden uji coba 30 orang diluar sampel.

2. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba dilakukan pada guru- guru Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan, Pelaksanaan ujian coba dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden diluar sampel.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan untuk mencari validasi item angket dikerjakan dengan mempergunakan statistic SPSS. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefesien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid jika nilai (r_{hitung}) > harga kritik (r_{tabel}) dengan taraf kepercayaan 100%. Sebaliknya korelasi (r_{hitung}) < harga kritik (r_{tabel}) product momen, maka buitr item dikatakan tidak valid (gugur)

Untuk mendapatkan butir- butir yang shahih dari setiap indicator dilakukan dengan mencari korelasi antara butir- butir instrument dari setiap indicator dengan menggunakan teknik analisis Alpha Cronbanch. Menurut Husaini dan Akbar (2008: 293) untuk r yang kurang dari 0.80 dinyatakan gugur (tidak reliabel).

Berdasarkan r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%. Apabila di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tergolong valid dan demikian sebaliknya.

Butir dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95% pada kasus ini $dk = 81$ ditentukan dari $dk = N - 2$ ($83 - 2 = 81$) dengan jumlah $N = 81$ dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,217 (Rusydi Ananda dan Muhammad Fadli. 2018: 338). Sedangkan untuk nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pertanyaan total *correlation*. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dari variabel motivasi kerja (X_1) terangkum dalam table berikut ini:

Tabel 3.5. Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No Butir	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r_{tabel}	Ket
Butir1	0.437	0,217	Valid
Butir2	0.693	0,217	Valid
Butir3	0.903	0,217	Valid
Butir4	0.044	0,217	Tidak Valid
Butir5	0.753	0,217	Valid
Butir6	0.287	0,217	Valid
Butir7	0.476	0,217	Valid
Butir8	0.833	0,217	Valid
Butir9	0.856	0,217	Valid
Butir10	0.147	0,217	Tidak Valid
Butir11	0.650	0,217	Valid
Butir12	0.671	0,217	Valid
Butir13	0.745	0,217	Valid
Butir14	0.903	0,217	Valid
Butir15	0.706	0,217	Valid
Butir16	0.725	0,217	Valid
Butir17	0.643	0,217	Valid
Butir18	0.595	0,217	Valid
Butir19	0.399	0,217	Valid
Butir20	0.552	0,217	Valid
Butir21	0.663	0,217	Valid

Butir22	0.643	0,217	Valid
Butir23	0.727	0,217	Valid
Butir24	0.483	0,217	Valid
Butir25	0.398	0,217	Valid
Butir26	0.727	0,217	Valid
Butir27	0.117	0,217	Tidak Valid
Butir28	0.672	0,217	Valid
Butir29	0.482	0,217	Valid
Butir30	0.630	0,217	Valid

Berdasarkan table rangkuman diatas, untuk instrument variabel motivasi kerja (X_1) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrument nomor 4 dan 10 yang merupakan butir angket dari indicator pertama dan nomor 27 yang merupakan butir angket dari indicator ke empat.

Dan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terangkum dalam table berikut ini:

Tabel 3.6. Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No Butir	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r_{tabel}	Ket
Butir1	0.620	0,217	Valid
Butir2	0.663	0,217	Valid
Butir3	0.895	0,217	Valid
Butir4	0.697	0,217	Valid
Butir5	0.780	0,217	Valid
Butir6	0.346	0,217	Valid
Butir7	0.428	0,217	Valid
Butir8	0.836	0,217	Valid
Butir9	0.865	0,217	Valid
Butir10	0.046	0,217	Tidak Valid
Butir11	0.787	0,217	Valid
Butir12	0.639	0,217	Valid
Butir13	0.343	0,217	Valid
Butir14	0.524	0,217	Valid
Butir15	0.571	0,217	Valid
Butir16	0.808	0,217	Valid
Butir17	0.692	0,217	Valid
Butir18	0.702	0,217	Valid

Butir19	0.524	0,217	Valid
Butir20	0.522	0,217	Valid
Butir21	0.541	0,217	Valid
Butir22	0.062	0,217	Tidak Valid
Butir23	0.808	0,217	Valid
Butir24	0.431	0,217	Valid
Butir25	0.570	0,217	Valid
Butir26	0.692	0,217	Valid
Butir27	0.702	0,217	Valid
Butir28	0.522	0,217	Valid
Butir29	0.693	0,217	Valid
Butir30	0.627	0,217	Valid

Berdasarkan table rangkuman diatas, untuk instrument variabel motivasi kerja (X_1) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrument nomor 10 yang merupakan butir angket dari indicator kedua dan nomor 22 yang merupakan butir angket dari indicator ke empat.

Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru (Y) terangkum dalam table berikut ini:

Tabel 3.7. Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

No Butir	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r_{tabel}	Ket
Butir1	0.314	0,217	Valid
Butir2	0.559	0,217	Valid
Butir3	0.572	0,217	Valid
Butir4	0.655	0,217	Valid
Butir5	0.685	0,217	Valid
Butir6	0.458	0,217	Valid
Butir7	0.514	0,217	Valid
Butir8	0.777	0,217	Valid
Butir9	0.728	0,217	Valid
Butir10	0.570	0,217	Valid
Butir11	0.640	0,217	Valid
Butir12	0.661	0,217	Valid
Butir13	0.452	0,217	Valid
Butir14	0.418	0,217	Valid
Butir15	0.645	0,217	Valid

Butir16	0.764	0,217	Valid
Butir17	0.596	0,217	Valid
Butir18	0.622	0,217	Valid
Butir19	0.119	0,217	Tidak Valid
Butir20	0.569	0,217	Valid
Butir21	0.011	0,217	Tidak Valid
Butir22	0.341	0,217	Valid
Butir23	0.303	0,217	Valid
Butir24	0.476	0,217	Valid
Butir25	0.434	0,217	Valid
Butir26	0.592	0,217	Valid

Berdasarkan table rangkuman diatas, untuk instrument variabel kinerja guru (Y) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrument nomor 19 yang merupakan butir angket dari indicator ke tiga dan nomor 21 yang merupakan butir angket dari indicator ke empat.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan instrument yang mempunyai data interval. Oleh karena itu, untuk mendiskripsikan data dari setiap variable penelitian dilakukan dengan teknik deskriptif, yaitu dengan menghitung:

- a. Menghitung nilai rentang (range) dengan rumus:

$$\text{Rentang} = \text{Data Terbesar} - \text{Data Kecil} \quad (\text{Sudjana, 2005:91})$$

- b. Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + (3,3) \log N$$

- c. Menentukan Panjang Kelas Interval (P)

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}}$$

- d. Menentukan harga rata- rata dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum fixi}{fi} \quad (\text{Sudjana, 2005:67})$$

- e. Menentukan Modus (Mo) dengan rumus:

$$Mo = b + p \left(\frac{bi}{b1 + b2} \right) \quad (\text{Sudjana, 2005:77})$$

Keterangan:

Mo = Modus

B = Batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

P = Panjang kelas modal

b₁ = Frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

f. Menentukan media (Me) dengan rumusan:

$$Me = Bb + p \left(\frac{\frac{1}{2} \cdot n - Jf}{f} \right) \quad (\text{Riduwan, 2012: 100})$$

Keterangan:

Me = Median

Bb = Batas bawahan kelas sebelum nilai median akan terletak

p = Panjang kelas nilai median

n = Jumlah data

Jf = Jumlah dari semua frekuensi kumulatif sebelum kelas median

f = Banyaknya frekuensi kelas median

g. Simpangan baku atau standar deviasi (Sd) dengan rumus:

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \quad \text{dan } Sd = \sqrt{S^2} \quad (\text{Sudjana, 2005: 95})$$

h. Menentukan tingkat kecenderungan variable penelitian

Untuk menentukan tingkat kecenderungan setiap variable digunakan tolak ukur rata-rata skor ideal (Mi) dan Standart deviasi ideal (SDi) dengan cara sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Nt + Nr}{2} \quad \text{dan } SDi = \frac{Nt - Nr}{6}$$

Keterangan:

Mi = Rata-rata ideal

SDi = Simpangan baku ideal

Nr = Nilai terendah ideal

Nt = Nilai tertinggi ideal

Berdasarkan Mid an SDi maka skor setiap variasi penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori seperti yang diuraikan Arikunto (2004: 40) seperti tampak pada table 3.5 berikut.

Tabel 3.8. Tingkat Kecendrungan Variabel Penelitian

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$> Mi + 1,5 SDi$ – atas	FO4	Fr4	Sangat Baik
2	$> Mi$ sampai $Mi + 1,5 SDi$	FO3	Fr3	Baik
3	$> Mi - 1,5 SDi$ – Mi	FO4	Fr2	Cukup Baik
4	$Mi - 1,5 SDi$ Kebawah	FO1	Fr1	Tidak Baik
Jumlah		N		

Setelah perhitungan statistic dilakukan, kemudian diteruskan dengan uji persyaratan analisis sebelum menguji hipotesis penelitian:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan apakah data yang terdapat pada variabel penelitian atau paling sedikit pada variabel dependen (Y) membentuk kurva normal atau dengan bentuk sebaran garis lurus. Penggunaan statistic parametris menyatakan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.

Data dari setiap variabel akan dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan santoso apabila : 1) Nilai signifikan atau nilai probalitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal dan 2) Nilai signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data normal. Pengujian persyaratan analisis normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan table Kolmogorov smirnov test. Test perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20.

2. Uji Lineraitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (Uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan di uji sebagai berikut:

H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap Y

H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} < F_{Tabel}$

Terima H_1 : Jika nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software* SPSS Versi 20

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*.. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka varian Homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ x^2_{hitung} dihitung dengan menggunakan program statistic.

I. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi dalam hal ini dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana menunjukkan pengaruh dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun rumus dalam menghitung regresi sederhana adalah:

$$\bar{Y} = a + b.X$$

Keterangan:

X = Variabel Bebas

\bar{Y} = Variabel Terikat

a dan b = Konstanta

2. Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dalam rangka membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel

bebas atau lebih tersebut terhadap satu variabel terikat. Adapun rumus menghitung regresi ganda adalah:

$$\bar{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas Pertama

X_2 : Variabel Bebas Kedua

X_n : Variabel Bebas Ke.....n

Y : Variabel Terikat

a dan b_1 serta b_2 : Konstanta

Dan untuk mengetahui besar pengaruh setiap variable terhadap kriteria digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variable bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Harga a_0 , a_1 , dan a_2 diperoleh dari persamaan- persamaan

$$\sum Y_i = a_0 n + a_1 \sum X_{1i} + a_2 \sum X_{2i}$$

$$\sum X_{1i} Y_i = a_0 \sum X_{1i} + a_1 \sum X_{1i}^2 + a_2 \sum X_{1i} X_{2i}$$

$$\sum X_{2i} Y_i = a_0 \sum X_{2i} + a_1 \sum X_{2i} + a_2 \sum X_{2i}^2$$

Uji hipotesis data ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20.

Tabel 3.9. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2013: 250)

Dalam hal ini untuk mengetahui seberapa tingkat kontribusi terlebih dahulu kita melihat berapa besaran (r) yang dihasilkan baik dalam perhitungan rumus maupun dengan menggunakan statistic SPSS, setelah diketahui besaran r

maka kita dapat memasukkannya kedalam kategori yang mana apakah kategori sangat lemah, lemah, sedang, kuat dan sangat kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas dan dipaparkan data yang terkumpul dari hasil penelitian yang meliputi: (a) deskripsi data variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y), serta, kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), (b) pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji independensi antarvariabel bebas, (c) pengujian hipotesis, (d) diskusi dan pembahasan, serta (e) keterbatasan penelitian. Berikut ini dipaparkan satu persatu.

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian dilapangan ada tiga jenis yaitu: (1) data Motivasi Kerja (X_1), (2) data Disiplin Kerja (X_2) dan (3) data Kinerja (Y). berdasarkan hasil analisis statistic dasar, rangkuman ketiga deskripsi data tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1. Perhitungan Statistik Dasar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N Valid	83	83	83
Missing	0	0	0
Mean	113.17	118.34	90.82
Median	116.00	124.00	91.00
Mode	126	111 ^a	104
Std. Deviation	13.570	14.170	11.688
Variance	184.142	200.787	136.613
Range	50	53	42
Minimum	85	87	65
Maximum	135	140	107
Sum	9393	9822	7538

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing- masing variabel diatas kedalam uraian berikut ini;

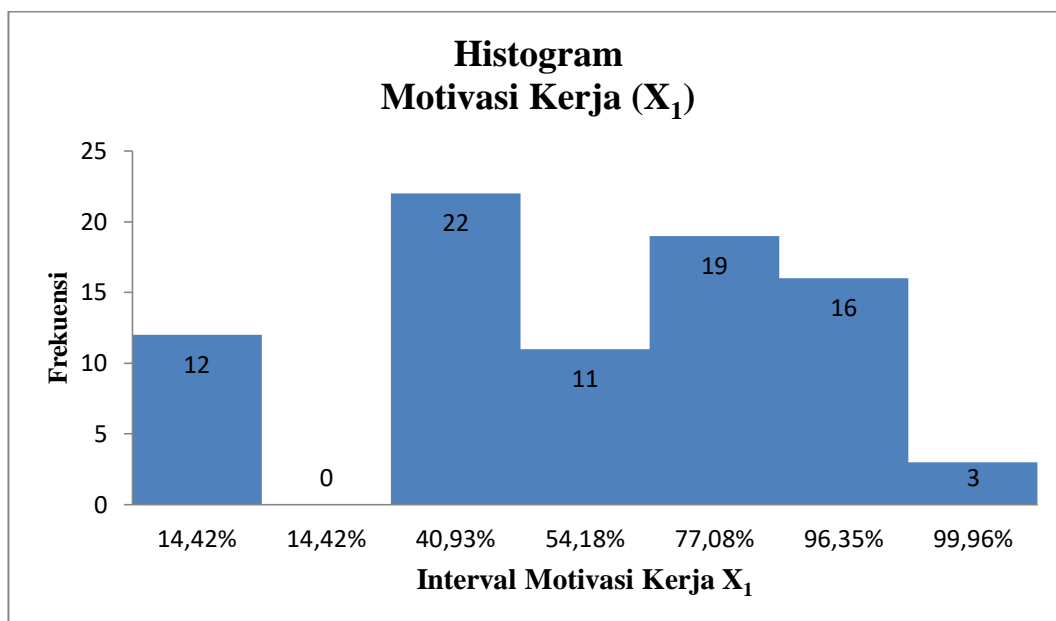
1. Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari hasil pengolahan data pada table 4.1 diperoleh skor rata- rata (*mean*) untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 113,17; Nilai Tengah (*Median*) sebesar 116,00; nilai yang sering muncul (*Modus*) sebesar 126, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 13,570; Varians (*Variance*) sebesar 184,142; sedangkan data terendah (*Minimum*) dan tertinggi (*Maksimum*) Masing- masing sebesar 85 dan 135, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 85 sampai 135. Menurut Agus Irianto (1998) jika nilai rata-rata, median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, median dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor variabel perilaku kepemimpinan (X_1) cenderung berdistribusi normal. Secara lengkap deskripsi skor data motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase	Persentase Kumulatif	Tepi Bawah	Tepi Atas
85- 92	12	14,46%	14,42%	84,5	92,5
93- 100	0	0%	14,42%	92,5	100,5
101- 108	22	26,51%	40,93%	100,5	108,5
109- 116	11	13,25%	54,18%	108,5	116,5
117- 124	19	22,90%	77,08%	116,5	124,5
125- 132	16	19,27%	96,35%	124,5	132,5
133- 141	3	3,61%	99,96%	132,5	141,5
Jumlah	83	100%			

Untuk lebih jelasnya, distribusi frekuensi skor Motivasi Kerja (X_1) juga dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 34 orang (40,93%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (13,25 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 38 orang (22,90 %) di atas rata-rata. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Maka dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari sering hingga tidak pernah.

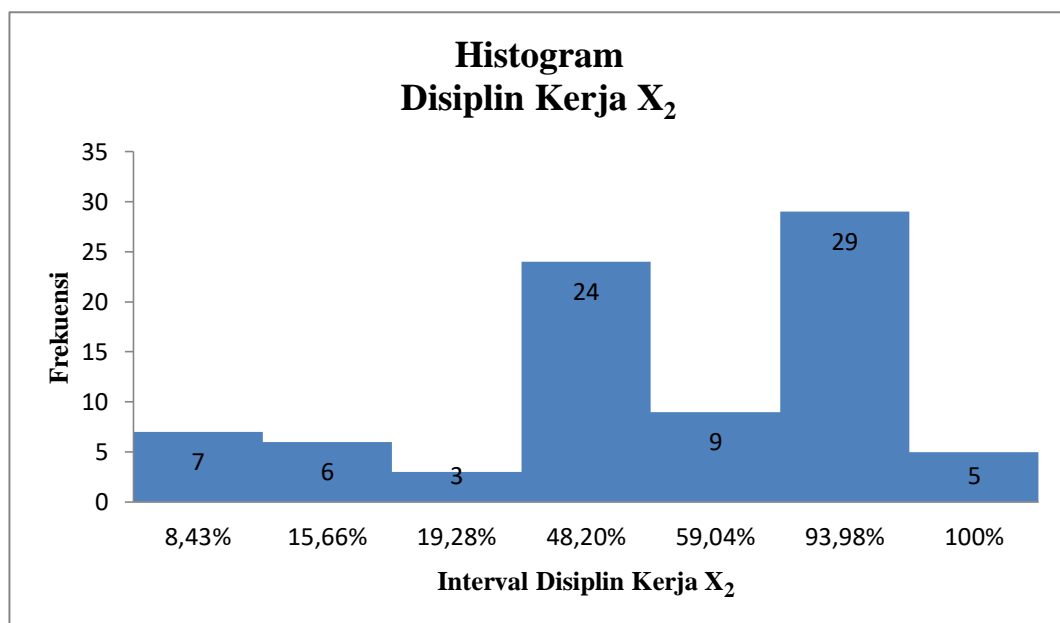
2. Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dari hasil pengolahan data pada table 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 118,34; Nilai Tengah (*Median*) sebesar 124,00; nilai yang sering muncul (*Modus*) sebesar 111, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 14,170; Varians (*Variance*) sebesar 200,787; sedangkan data terendah (*Minimum*) dan tertinggi (*Maksimum*) Masing-masing sebesar 87 dan 140, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 87 sampai 140. Secara lengkap deskripsi skor data motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase	Persentase Kumulatif	Tepi Bawah	Tepi Atas
87- 94	7	8,43%	8,43%	86,5	94,5
95- 102	6	7,23%	15,66%	94,5	102,5
103- 110	3	3,62%	19,28%	102,5	110,5
111- 118	24	28,92%	48,2%	110,5	118,5
119- 126	9	10,84%	59,04%	118,5	126,5
127- 134	29	34,94%	93,98%	126,5	134,5
135- 142	5	6,02%	100%	134,5	142,5
Jumlah	83	100%			

Untuk lebih jelasnya, distribusi frekuensi skor Disiplin Kerja (X_2) juga dapat dilihat pada histogram berikut ini:

**Gambar 4.2**

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan sebaran skor Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 16 orang (19,28%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan

sebanyak 24 orang (28,92 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 43 orang (10,84%) di atas rata-rata. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Maka dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari sering hingga tidak pernah.

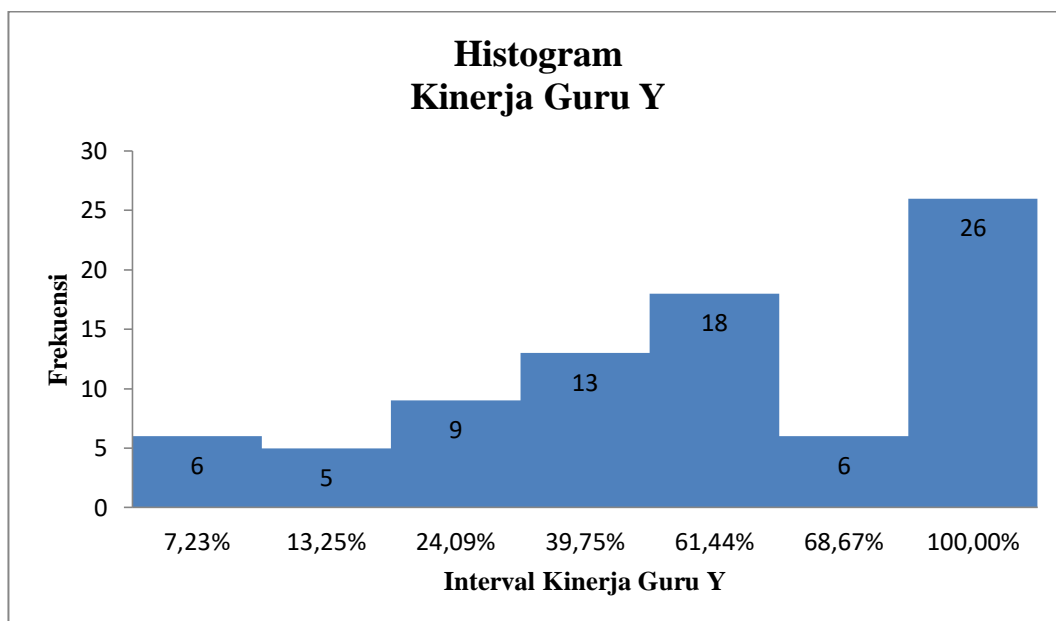
3. Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada table 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 90,82; Nilai Tengah (*Median*) sebesar 91,00; nilai yang sering muncul (*Modus*) sebesar 104, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 11,688; Varians (*Variance*) sebesar 136,613; sedangkan data terendah (*Minimum*) dan tertinggi (*Maksimum*) Masing- masing sebesar 65 dan 107, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 65 sampai 107. Secara lengkap deskripsi skor data motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase	Persentase Kumulatif	Tepi Bawah	Tepi Atas
65- 70	6	7,23%	7,23%	64,5	70,5
71- 76	5	6,02%	13,25%	70,5	76,5
77- 82	9	10,84%	24,09%	76,5	82,5
83- 88	13	15,66%	39,75%	82,5	88,5
89-94	18	21,69%	61,44%	88,5	94,5
95- 100	6	7,23%	68,67%	94,5	100,5
101-106	26	31,33%	100%	100,5	106,5
Jumlah	83	100%			

Untuk lebih jelasnya, distribusi frekuensi skor Kinerja Guru (Y) juga dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (24,09%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (15,66 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 50 orang (21,69 %) di atas rata-rata. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Maka dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari sering hingga tidak pernah.

B. Uji Kecendrungan Data

Pengujian kecendrungan data masing- masing variabel penelitian digunakan rata- rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (Empat) kategori yaitu sangat baik, baik, cukup baik dan tidak baik. Perhitungan selengkapnya uji kecendrungan variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran.

1. Uji Kecendrungan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengujian kecendrungan variabel Motivasi Kerja (X_1) tergambar pada Tabel dibawah ini.

Tabel. 4.5. Tingkat Kecendrungan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Keterangan	F Absolut	Frelatif	Kategori
1	122,45- Keatas	27	32,5%	Sangat Baik
2	110- 122,45	19	22,9%	Baik
3	97,55- 110	25	30,1%	Cukup Baik
4	97,55- Kebawah	12	14,5%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

Berdasarkan data pada table 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi kerja (X_1) kategori sangat baik sebesar 32,5%, kategori baik sebesar 22,9%, kategori cukup baik sebesar 30,1% dan kategori tidak baik sebesar 14,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_1) dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 32,5%.

2. Uji Kecendrungan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil pengujian kecendrungan variabel Disiplin Kerja (X_2) tergambar pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.6. Tingkat Kecendrungan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Keterangan	F Absolut	Frelatif	Kategori
1	126,7- Keatas	38	45,8%	Sangat Baik
2	113,5- 126,7	15	18,1%	Baik
3	100,3- 113,5	17	20,4%	Cukup Baik
4	100,3- Kebawah	13	15,7%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

Berdasarkan data pada table 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel disiplin kerja (X_2) kategori sangat baik sebesar 45,8%, kategori baik sebesar 18,1%, kategori cukup baik sebesar 20,4% dan kategori tidak baik sebesar 15,7%. Dengan

demikian dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X_2) dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 45,8%.

3. Uji Kecendrungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian kecendrungan variabel Kinerja Guru (Y) tergambar pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.7. Tingkat Kecendrungan Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Keterangan	F Absolut	Frelatif	Kategori
1	96,5- Keatas	30	36,2%	Sangat Baik
2	86- 96,5	28	33,7%	Baik
3	75,5- 86	14	16,8%	Cukup Baik
4	75,5- Kebawah	11	13,3%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

Berdasarkan data pada table 4.7 dapat dijabarkan untuk variabel kinerja guru (Y) kategori sangat baik sebesar 36,2%, kategori baik sebesar 33,7%, kategori cukup baik sebesar 16,8% dan kategori tidak baik sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 36,2%.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Sederhana dan Korelasi Ganda. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang

dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	1,029	0,240	Normal
Disiplin Kerja (X_2)	1,579	0,014	Normal
Kinerja Guru (Y)	1,106	0,173	Normal

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* probabilitas X_1 sebesar 0,240, nilai probabilitas X_2 sebesar 0,014 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,173. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel $> 0,05$

2. Uji Lineritas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} < \text{dari } F_{\text{hitung}}$.
- b. Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} > \text{dari } F_{\text{hitung}}$.

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum dalam table 9 dan 10 di bawah ini :

Tabel 4.9. Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.155	1	576.155	.392	.000 ^b
	Residual	10626.134	81	131.187		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan seperti pada table 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,392 < F_t = 4,00$ Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai F_h lebih kecil dari F_t sehingga disimpulkan kedua variabel memenuhi uji linearitasnya. Harga pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Harga signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi.

Tabel 4.10. Rangkuman Uji Linearitas Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.547	1	40.547	.294	.000 ^b
	Residual	11161.742	81	137.799		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,294 < F_t = 4,00$. Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai F_h

lebih kecil dari F_t sehingga disimpulkan kedua variabel memenuhi uji linearitasnya. Sementara itu, berdasarkan hasil pengujiannya diketahui bahwa signifikansi $0,000 > 0,05$. Harga signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan kedua variabel linear tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan pengujian di atas, diambil kesimpulan bahwa uji persyaratan linearitas dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) telah terpenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaratan lebih lanjut dalam analisis regresi.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.11. Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	20,434	26,29	Homogen
Disiplin Kerja (X_2)	13,060	26,29	Homogen
Kinerja Guru (Y)	17,036	33,92	Homogen

Dari table 4.11 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 20,434, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 16$ diperoleh besaran 26,29. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $20,434 < 26,29$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Motivasi Kerja adalah homogen.

Untuk pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 13,060, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 16$ diperoleh besaran 26,29. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $13,060 <$

26,29 pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Stres Kerja adalah homogen.

Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 17,036, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 22$ diperoleh besaran 33,92. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $17,036 < 33,92$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel Kinerja Guru adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X_1 , X_2 dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama: Motivasi Kerja Berkontribusi dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Motivasi Kerja berkontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.251	.040	11.454

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68.713	10.623		6.468	.000
Motivasi Kerja	.195	.093	.227	2.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.12 diatas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,251 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1) memberikan Kontribusi sebesar $0,251 \times 100 \% = 25,1 \%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,096$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (2,000)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 68,713 + 0,195 X_1$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru akan meningkat sebesar $0,195 + 68,713 = 68,908$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai kontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Hipotesis Kedua: Disiplin Kerja Berkontribusi Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.060 ^a	.254	.039	11.739

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.947	10.902		7.792	.000
	Disiplin Kerja	.050	.091	.060	2.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.13 diatas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,254 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X₂) memberikan Kontribusi sebesar $0,254 \times 100 \% = 25,4 \%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Disiplin kerja Dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,542$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,542) > t_{tabel} (2,000)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 84,947 - 0,050X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Disiplin kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru akan meningkat sebesar $84,947 - 0,050 = 84,897$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai kontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru MTs

Sekecamatan Percut Sei Tuan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersamaan Berkontribusi dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ketiga yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berkontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru diperoleh dari analisis regresi ganda. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.252	.028	11.521

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.998	2	291.999	2.200	.000 ^b
	Residual	10618.292	80	132.729		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Tabel 4.14 diatas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,252 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan Kontribusi sebesar $0,252 \times 100\% = 25,2\%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi secara bersama-sama (Motivasi Kerja dan Disiplin kerja dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 'F'. Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh $F_{hitung} = 2,200$ sedangkan nilai F_{tabel} dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang = k dan dk penyebut = $n-k-1$ sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 81

nilai tabelnya adalah 3,15. Oleh karena $F_{hitung} (2,200) < F_{tabel} (3,15)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 70,459 + 0,205 X_1 - 0,024 X_2$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar $0,205 - 70,459 - 0,024 = 70,278$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi lemah dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah teruji secara empiris.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 34 orang (40,93%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (13,25 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 38 orang (22,90 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi Kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan sebaran skor Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 16 orang (19,28%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (28,92 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 43 orang (10,84%) di atas rata-rata. Sedangkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (24,09%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (15,66 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 50 orang (21,69 %) di atas rata-rata.

Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,251 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1) memberikan Kontribusi sebesar $0,251 \times 100 \% = 25,1 \%$ terhadap kinerja guru (Y). signifikansi kontribusi keduanya (Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,096$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (2,000)$,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Namun setidaknya temuan pertama penelitian ini terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam hal ini dapat dilihat dengan besaran kontribusi dari motivasi kerja semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin menghasilkan kinerja yang baik pula, hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan Kinerja Guru di MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor Motivasi Kerja, semakin besar motivasi guru dalam bekerja maka akan semakin bagus pulak kinerjanya baik dalam meningkatkan proses pembelajaran dan juga memberikan pola fikir untuk memajukan pendidikan walaupun masih dalam cakupan kecil di dalam sekolah tempat dia bekerja.

Pada temuan pertama diatas sejalan dengan penelitian Falah Yusuf yang mengatakan Motivasi Kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada disekolah. Makna dari hasil penelitian ini adalah jika motivasi kerja rendah maka kinerja guru akan rendah.

Guru yang motivasi kerjanya rendah biasanya kinerjanya kurang baik, karena motivasi kerja yang rendah menyebabkan malas dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang tidak memiliki motivasi kerja sama sekali dalam melakukan pekerjaannya pasti asal-asalan dan tidak profesional maka kinerjanya rendah, sehingga peningkatan motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerja guru.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Hal ini terdapat pada Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فاذا قضيت الصلوة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله واذكروا لله كثيرا العلكم تفلحون

Artinya : Apabila telah tunai shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia allah dan ingatlah allah banyak- banyak agar kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan shalatnya, maka silahkan bertebaran kembali dimuka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawa maslahat bagi kehidupanmu, dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat Pemberi nikmat (al-mun^{im}) dan Yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyianyikan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepadaNya. Disaat seseorang berdagang atau berbisnis, sebaiknya tetap berdzikir kepada Allah dengan dzikir yang sangat banyak. Intinya jangan sampai urusan duniawi (termasuk bisnis dan semua aktivitas yang bermotifkan ekonomi), itu menyebabkan kamu (manusia) lupa dari hal-hal yang memberikan manfaat buat kehidupan diakhirat kelak. (Departemen Agama RI, 2011: 54)

Ayat selanjutnya terdapat dalam qur'an surat Adz- Dzaariyaat Ayat 22 yang berbunyi:

وفى السماء رزقكم وما تعدون

Artinya: Dan dilangit terdapat (sebab- sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu

Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap- tiap umatnya yang bekerja dijalanannya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Oleh karena itu dalam konsep yang islami dikenal adanya motivasi diri. Motivasi kerja secara umum mengalami kegelisahan dan kondisi ini timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Adapun hadist yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Artinya: *sesungguhnya allah suka kepada hamba yang berkarya dan trampil (profesional). Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid dijalan allah azza wajallah.* (Hr. Ahmad) (Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu Tafsir Ibnu Katsir Jilid 9, 2009: 177)

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat menentukan kinerja guru, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menyebabkan munculnya semangat untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih profesional.

Selanjutnya hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Cici Asterya Dewi (2012: 40) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer (Y) secara parsial dengan taraf signifikan 0,05. Hipotesis diterima jika $\beta > 0$ dan hipotesis ditolak jika $\beta < 0$. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas. Hipotesis yang diajukan : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer diterima.

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting untuk tercapainya kinerja yang maksimal.

Selanjutnya penelitian lain dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih (2017:61) dari hasil penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA al- hikmah wayhalim kedaton bandar lampung ditemukan bahwa diperoleh nilai korelasi antara X dan Y sebesar 64,8%. dijelaskan oleh Variabel X dan sekitar $(100\% - 23,7\% = 76,3\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan kata lain, Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru

sebesar 23,7%. Dan sebesar 76,3% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kecenderungan yang sangat baik.

Selanjutnya penelitian lain dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017: 20) Berdasarkan hasil nilai t hitung sebesar 3,677 dan t tabel sebesar 1,161 (t hitung $>$ t tabel). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi.

Selanjutnya Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,254 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X_2) memberikan Kontribusi sebesar $0,254 \times 100 \% = 25,4 \%$ terhadap kinerja guru (Y). Signifikansi hubungan keduanya (Disiplin kerja Dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,542$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Oleh karena $t_{hitung} (2,542) > t_{tabel} (2,000)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Temuan kedua penelitian ini terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dalam hal ini dapat dilihat dengan besaran kontribusi dari disiplin kerja semakin tinggi disiplin dalam bekerja maka akan semakin menghasilkan kinerja yang baik pula seperti datang tepat waktu, menyelesaikan bahan ajar sebelum diperiksa oleh pimpinan sekolah dan sering hadir kesekolah dan apabila berhalangan memberikan surat keterangan izin, hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan Kinerja Guru di MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor disiplin kerja, semakin besar disiplin kerja guru maka akan semakin bagus pulak kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

Pada temuan kedua diatas sejalan dengan penelitian Pujiyanti (2020) dikatakan bahwa disiplin termasuk dalam faktor psikologi yaitu *attitude*, disiplin merupakan sikap seseorang untuk mematuhi semua aturan dan prosedur yang

telah ditetapkan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu itu terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana kegiatan mengajar. Dengan mematuhi semua aturan dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin baik. Dari pemahasan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila guru semakin disiplin dalam bekerja maka kinerja guru akan meningkat. Hipotesis ini memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara guru memperhatikan aturan dan prosedur dalam bekerja.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti dia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja Islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional, antara lain disebutkan dalam surah Al- Kautsar ayat 1 dijelaskan bahwa :

انا اعطيتك الكوثر

Artinya: Sesungguhnya kami telah memberikan kepadamu nikmat yang banyak. (Departemen Agama RI, 2011: 87)

Imam ahmad meriwayatkan dari Anas bin Malik, dia berkata: Rasulullah mengantuk sejenak, lalu beliau mengangkat kepalanya sambil tersenyum, baik beliau yang berkata kepada mereka maupun mereka yang berkata kepada beliau: ‘ Mengapa engkau tertawa? Rasulullah Menjawab:’ Sesungguhnya belum lama tadi telah diturunkan satu surat kepadaku. ‘Kemudian beliau membaca انا اعطيتك الكوثر Sesungguhnya kami telah memberikan kepadamu nikmat yang banyak. Lalu beliau bertanya: ‘ Tahukah kalian, apakah al kautsar itu? Mereka menjawab: ‘Allah dan Rasul- Nya yang lebih tahu. ‘ beliau bersabda:’ ia adalah sungai yang diberikan Rabb-ku kepadaku di surga, padanya terdapat banyak kebaikan, dimana pada hari kiamat kelak umatku akan hilir mudik kesungai itu. Bejananya sebanyak jumlah bintang dilangit. Lalu ada seorang dari mereka yang tertahan, maka kukatakan: ‘Wahai Rabb-ku, sesungguhnya dia termasuk umatku.’ Kemudian dikatakan: ‘sesungguhnya engkau tidak mengetahui apa yang mereka ada- adakan

sepeninggalmu.”” Demikianlah yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad. Hadist ini juga diriwayatkan oleh Muslim, Abu Dawud dan An- Nasa-i. (Syaiikh, Abdullah bin Muhammad Alu Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10, 2009: 455)

Dan di dalam al qur'an ada banyak lagi yang membahas tentang disiplin kerja termasuk dalam surah Al- 'Ashr 103: 3 yang berbunyi:

الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya: Kecuali orang- orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran

Al-Asr artinya zaman atau masa yang padanya Bani Adam bergerak melakukan perbuatan baik dan buruk. Malik telah meriwayatkan dari Zaid ibnu Aslam bahwa makna yang dimaksud adalah waktu asar. Tetapi pendapat yang terkenal adalah yang pertama. Allah Swt. bersumpah dengan menyebutkan bahwa manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, yakni rugi dan binasa. Maka dikecualikan dari jenis manusia yang terhindar dari kerugian, yaitu orang-orang yang beriman hatinya dan anggota tubuhnya mengerjakan amal-amal yang saleh. Yakni menunaikan dan meninggalkan semua yang diharamkan Yaitu tabah menghadapi musibah dan malapetaka serta gangguan yang menyakitkan dari orang-orang yang ia perintah melakukan kebajikan dan ia larang melakukan kemungkar. Demikianlah akhir tafsir surat Al-'Asr, segala puji bagi Allah Swt. atas segala karunia-Nya. . (Syaiikh, Abdullah bin Muhammad Alu Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10, 2009: 428)

Hasil penelitian diatas relevan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Kaliri (2008:93) Hasil penghitungan analisis regisi linier sederhana diperoleh $t_{hitung} (11,914) > t_{tabel} (1,67)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang berbunyi H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), ditolak. Dan hipotesisi yang berbunyi H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara diplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang.

Dari hasil perhitungan diketemukan kinerja guru tanpa disiplin kerja (konstanta) besarnya adalah 179,292 dan setiap perubahan/peningkatan variabel

disiplin kerja akan menentukan kinerja guru, hal ini berarti setiap ada kenaikan satu *point* pada variabel disiplin kerja akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 3,649. Dari hasil analisis tiap butir pertanyaan tentang disiplin kerja guru dapat disimpulkan secara khusus bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar yang meliputi: disiplin dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya, dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat serta menaati jam kerja.

Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang juga menunjukkan kedisiplinan dalam berpakaian dan penampilan yang meliputi: berpakaian rapi dan sopan, bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama, teman kerja, dan terhadap atasan. Sedangkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas lainnya di sekolah yang meliputi: menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku di sekolah dan menaati perintah kedinasan dari yang berwenang, dipandang cenderung disiplin. Disiplin dalam melaksanakan tugas lainnya di sekolah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi sosial. Sedangkan disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dan disiplin dalam berpakaian dan penampilan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi kepribadian.

Dari hasil penelitian selanjutnya oleh Kania Teja Utari dan Rasto (2019:242) Hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah $\hat{Y} = 23,298 + 0,739(X)$ dengan konstanta 56,56. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,1875 dan nilai ttabel(0,05;45-2) sebesar 2,0181. Dengan demikian, nilai thitung > nilai ttabel (3,1875 > 2,0181), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan hasil ini dapat

disimpulkan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 19% sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian selanjutnya oleh Elvi Juniarti dkk (2020: 196) Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel (r^2) sebesar 0,5069 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 50,69% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja.

Sedangkan dari bentuk pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. Persamaan garis regresi menunjukkan kebermaknaan yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Persamaan garis regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kinerja guru akan diikuti oleh perubahan skor disiplin kerja sebesar 1,62 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 73,05.

Hasil ini memperkuat teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Secara teoretik kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk perilaku. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan selanjutnya koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,252 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X_1)

dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan Kontribusi sebesar $0,252 \times 100 \% = 25,2 \%$ terhadap kinerja guru (Y). signifikansi kontribusi secara bersama-sama (Motivasi Kerja dan Disiplin kerja dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 'F'. Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh $F_{hitung} = 2,200$ sedangkan nilai F_{tabel} dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 81 nilai tabelnya adalah 3,15. Oleh karena $F_{hitung} (2,200) < F_{tabel} (3,15)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi lemah dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan.

Pada temuan ketiga penelitian ini terdapat kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap kinerja guru. Dalam hal ini dapat dilihat dengan besaran kontribusi dari motivasi kerja dan disiplin kerja, jika semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama maka akan semakin menghasilkan kinerja yang baik pula yang efektif dan efisien serta memberikan hasil yang berkualitas nantinya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020: 24) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hipotesis secara simultan antara Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar $39,878 > 2,69$ dengan nilai probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

Persamaan regresi linear berganda antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja yaitu $Y = 5,760 + 0,220 + 0,210 + 0,276$ diartikan bahwa, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru Sasmita Jaya 1. Tingkat hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat

terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%.

Dari hasil penelitian selanjutnya oleh Adi Wahyudi dkk (2012:6) Berdasarkan analisis data koefisien determinasi parsial (r^2) besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar 17,56% jika motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah dianggap tetap. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,77% jika disiplin kerja dan supervisi kepala sekolah dianggap tetap. Sedangkan pengaruh supervisi kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar 15,21% jika disiplin kerja dan supervisi kepala sekolah dianggap tetap. Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap kinerja guru dari pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS v16 for windows dipeoleh persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 15,7 + 0,768 X_1 + 0,771 X_2 + 0,318 X_3$.

Dari hasil penelitian selanjutnya oleh Tamzil Yusuf dan Gita Suci (2019) Hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,067 + 0,478X_1 + 0,125X_2 + 0,044X_3$. Nilai koefisien konstanta β_0 sebesar 3,067 mengidentifikasi bahwa pada saat variabel kompetensi profesional guru (X_1), motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), dan kompetensi profesional guru nilainya menunjukkan nilai konstanta atau 0, maka variabel kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 2 PPU sebesar 3,067. Hubungan variabel kompetensi profesional guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Di SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,478 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kompetensi profesional guru (X_1) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dalam keadaan

konstan (tetap). Hubungan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) Di Lingkungan Wilayah SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,125 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel motivasi (X2) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru Di SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel kompetensi profesional guru (X1), dan disiplin kerja (X3) dalam keadaan konstan (tetap).

Hubungan variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) Di Lingkungan Wilayah SMK Negeri 2 PPU ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi β_3 sebesar 0,044 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel disiplin kerja (X3) sebesar satu satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 PPU sebesar 0,044 satuan dengan asumsi variabel kompetensi profesional guru (X1), dan motivasi (X2), dalam keadaan konstan (tetap).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Kompetensi Professional Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Guru yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan pembahasan diatas, dan hasil penelitian dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Kinerja Guru, peneliti hanya membatasi pada dua variabel saja yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja Guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan.

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi biasa dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja memberikan kontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan serta dapat dijadikan sebagai prediktor. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja guru maka hal yang mesti dilakukan adalah perlunya motivasi kerja baik dari dalam maupun dari luar lingkungan sekolah.
2. Disiplin kerja memberikan kontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan. Artinya bila Disiplin kerja di sekolah diterapkan dengan baik dan teratur maka akan menciptakan sekolah yang unggul dan berkualitas.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi lemah dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kontribusi keduanya sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja guru di setiap Madrasah saat ini, karena pada situasi sekarang walaupun kondisi negeri kita kurang membaik dan sekolah juga hampir rata-rata belum dibuka namun sebagai pendidikan yang harus tetap mendidik anak bangsa khususnya di kecamatan percut sangat diperlukan yang namanya motivasi dan disiplin dalam bekerja.

B. Implikasi

Didalam mengumpulkan dan mengolah data pada penelitian ini digunakan dengan menggunakan statistic SPSS versi 2.0, berdasarkan hasil dari pengolahan data tersebut pada variabel pertama (Motivasi Kerja) ada beberapa pertanyaan/ pernyataan yang gugur diantara pernyataan tersebut terdapat pada butir soal nomor 4 dan 10 yang Indikator (Dorongan Untuk Sukses) dan 27 yang terdapat Indikator (Upaya Untuk Mengembangkan Karir) maka dalam hal ini untuk

menyelesaikan hal ini seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi dan memberikan sebuah dorongan agar guru tersebut dapat lebih meningkatkan motivasi kerja, selanjutnya pada variabel kedua (Disiplin Kerja) terdapat dua butir soal yang telah gugur diantaranya terdapat pada nomor 10 terdapat pada indikator (Tatat Cara Kerja) dan nomor 22 (Kesadaran Kerja) maka dalam hal ini penyelesaiannya dengan cara memberikan sebuah pengarahan dan contoh dalam bekerja agar dapat menjadi sebuah patokan dan panutan oleh guru dalam hal bekerja. Sedangkan variabel ketiga (Kinerja) terdapat dua butir soal yang telah gugur diantaranya terdapat pada nomor 19 pada indikator (Inisiatif Dalam Bekerja) dan nomor 21 pada indikator (kemampuan kerja) maka dalam hal ini penyelesaian yang harus dilakukan seorang pimpinan atau kepala sekolah adalah dengan memberikan pelatihan dalam peningkatan kinerja guru agar lebih dapat mengembangkan kinerja guru agar dapat lebih meningkat lagi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun Kinerja Guru sudah berlangsung dengan baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Kinerja Guru haruslah meningkat agar Proses belajar mengajar dapat terlaksanakan dengan baik dan tujuan sekolah akan tercapai.
2. Kepada Kepala Sekolah MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan Motivasi kepada para guru agar dapat menjalankan tugas dengan baik disekolah MTs masing- masing dan juga melihat kemampuan para guru dengan tugas yang diberikan agar dia tidak merasa terbebani.
3. Kepada Guru- Guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan agar senantiasa meningkatkan kinerja agar program dan tujuan dari sekolah tersebut dapat tercapai dan juga apa yang sudah ibu dan bapak guru rancang dalam proses pembelajaran disekolah dapat tercapai juga.

4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2006. *Performance Management*. London: Kogan Page
- Abdullah, Amin (2019). *Relationship the work culture and Training Programs Within Performance*. IJPSAT
- Alhusaini, Amin. dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Tambusai : Technico Baturaja, Universitas Bengkulu dan Universitas PGRI Palembang.
- Ardiana, Titin Eka .2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. ISSN: 1412-629x. Vol. 17, No 02, Januari 2017. Jurnal Akuntansi dan Pajak
- Burhanuddin, 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Catio, Mukhlis dan Denok Sunarsih. 2020. *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan*. Vol 17, issue, Juli 2020. Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi.
- Departemen Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Edisi Tahun 2002. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Dewi, Cici Asterya (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Sekecamatan Temanggung)*,Jurnal Kajian Pendidikan Sosiologi dan Antropologi. UNNES
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Fauzia, Agustini. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hamid,Abdul. 2015. *Hadis Seputar Islam dan Tata Kehidupan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Hanafiah, M. Jusuf, dkk. 2000. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri, Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hartatik, indah Puji.2019. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heriyanto, dkk, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal MAKSIPRENEUR: Universitas Proklamasi 45
- Jimmy Rumengan, 2010. *Metode Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* (Batam: UNIBA Press)
- Juniarti, Elvi (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru*. Journal Of Education Research

- Kalira (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Dikabupaten Pematang*. Jurnal Manajemen Pendidikan. UNNES
- Koswara dan Rasto. 2016. *Kompetensi dan Kinerja guru berdasarkan sertifikat profesi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran: Universitas Pendidikan Indonesia
- Linda Evans. 1999. *Managing to Motivate A Guide For School Leaders*. London and New York: Cassel
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung: Rosdakarya
- Nana, Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Nawawi, Hadad. 1998. *Manajemen Siraiejik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Liusirasi A'i Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ningsih, Mustika Sulistio Ningsih (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al- Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. UIN Raden Intan Lampung
- Payman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 BAB VI bagian kesatu pasal 28 mengenai bidang pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 BAB I bagian kesatu pasal 1 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 bagian keempat pasal 8 tentang disiplin.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Bab 1 sampai 3 pasa; 1 sampai dengan 10 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil.
- Petrina Gabriella dan Hendy Tannady, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*, Jurnal: SENSASI 2019.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Pujiyanti dan Isroah, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*, Jurnal Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia
- Riduwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Jalur (Path Analysis)*, Bandung: Alfabeta

- Riva'I, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1984. *Manajemen: Concepts and Praticce*. New Jersey: Prentice Hall
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septian dan Cahyono. 2019. *Education and training Strategy In Palembang Aviation College. International Journal of Recent Technology and Engineering*
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara
- Subari. 2002. *Penerapan Starategi Bermain Peran Dalam Pembelajaran Di Taman Kanak- Kanak. Malang: Lokakarya di TK Negeri Pembina*
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*.Bandung:Alfabetha
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*.Bandung:Alfabetha
- Suharsimi Arikunto.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogaykarta: Pustaka Pelajar
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Syafaruddin, Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*.Depok: Prenadamedia Group
- Syafrin Ngiode, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Batuda Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: IAIN Sultan Amai Gorontalo
- Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu. 2009. *Tafsir Ibnu Katsir Juz 28-30 Jilid 10*. Jakara: Pustaka Imam Asy- Syaf'i
- Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu. 2009. *Tafsir Ibnu Katsir Juz 9-13 Jilid 4*. Jakara: Pustaka Imam Asy- Syaf'i
- Thoha. 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo
- Umi Farida dan Hartono Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Umpo Press
- Undang- undang RI No 14 Tahun 2005. 2010. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara
- Usman dan Akbar.2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua
- Utari, Kania Teja dan Rasto (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. UPI

- Wahyudi, Adi dkk (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. ISSN: 2252- 6544. Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Candra dan Rifai Muhammad. 2016. *Dasar- Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat
- Yusuf, Tamzil dan Gita Suci (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Penajam Pasir Utara. E- ISSN: 2503-4790 P.- ISSN: 2086- 1117. Jurnal GeoEkonomi

	dengan tujuan penelitian						
	6. Pernyataan sesuai dengan aspek yang ingin dicapai						
Kevalidan isi	7. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar						
Tidak ada bias	8. Pernyataan berisi satu gagasan yang lengkap						
Ketepatan Bahasa	9. Bahasa yang digunakan mudah dipahami						
	10. Bahasa yang digunakan efektif						
	11. Penulisan sesuai dengan EYD						

D. KOMENTAR UMUM DAN SARAN

.....

.....

.....

.....

.....

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, lembar wawancara untuk guru ini dinyatakan:

1. Layak digunakan untuk uji coba revisi
2. Layak digunakan untuk uji coba setelah revisi
3. Tidak layak untuk digunakan untuk uji coba

Mohon diberi tanda silang (X) pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan bapak/ibu

Medan,

2021

Validator

NIP.

1. Kinerja Guru

Keterangan Penilaian:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP
Kualitas Kerja						
1	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan oleh tuntutan sekolah					
2	saya mengajar sesuai dengan panduan RPP yang saya buat					
3	saya melaksanakan evaluasi belajar kepada peserta didik dengan memberikan remedial					
4	Saya berhati- hati dalam menjalankan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru maka metode mengajar saya sesuai dengan panduan RPP yang saya buat yang berpedoman pada kondisi pembelajaran daring saat ini					
5	Dalam memeberikan pembelajaran di kelas saya selalu menggunakan beberapa metode ajar seperti metode ceramah, metode Tanya jawab dan lain sebagainya agar dapat dipahami siswa dengan cepat dan jelas					

Kecepatan dan Ketepatan Kerja						
6	Saya melaksanakan tindak lanjut penilaian dalam belajar siswa dengan memberikan beberapa pengulangan baik dengan memberikan ujian, memberikan tugas- tugas agar dapat menyesuaikan nilai- nilai yang sudah ditetapkan sebelumnya					
7	Saya memulai proses pembelajaran tepat waktu dalam mengajar dan tidak satupun siswa yang saya biarkan berkeliaran di lingkungan sekolah pada saat jam belajar					
8	Saya mengerjakan tugas tugas yang diberikan sekolah seperti melengkapi RPP, Prota, Prosem dan daftar hadir serta penilaian siswa tepat waktu					
9	Saya membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa dengan teliti dan adil					
10	Data- data siswa seperti Absensi, Buku penialain siswa, raport serta biodata saya atur dengan rapi					
11	Buku- buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah dan pengawas setiap observasi saya siapkan dengan baik					
12	Didalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) saya juga mengacu pada kalender					

	akademik					
Inisiatif Dalam Bekerja						
13	Jika pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak selesai di sekolah maka saya akan melanjutkannya di rumah agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu					
14	Saya memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan sekolah dalam hal bekerja dan mengajar					
15	Saya memiliki keinginan untuk memberikan gagasan dan pemikiran saya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah dalam hal akademik					
16	Saya menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan seperti merancang bahan-bahan ajar sebelum sekolah masuk pada tahun ajaran baru					
17	Saya menunggu perintah dari atasan mengenai pekerjaan saya					
18	Saya memberikan gagasan- gagasan untuk sarana dan prasarana sekolah					
Kemampuan Kerja						
19	Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi seperti dari buku, internet, dan dari bahan- bahan daur ulang					

20	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari dan harus dicapai oleh mereka selama satu semester					
21	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa					
Komunikasi						
22	Saya memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah karena sering bertukar pendapat mengenai kemajuan sekolah					
23	saya memiliki hubungan yang sangat erat dengan guru- guru dan staf dan sudah saya anggap sebagai keluarga sendiri					

2. Motivasi Kerja

Keterangan Penilaian:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP
Dorongan Untuk Sukses						
1	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum diminta oleh kepala sekolah					
2	Saya memberikan penerapan berbagai model pembelajaran yang sesuai seperti model pembelajaran personal, model pembelajaran pemrosesan, model pembelajaran sosial dan model pembelajaran sistem perilaku dalam pembelajaran					
3	Saya mempergunakan media pembelajaran yang disediakan sekolah seperti media cetak, media audio, dan media teks					
4	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat variasi media pembelajaran yang baru					
5	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk melakukan penelitian ilmiah seperti membuat beberapa					

	jurnal dan juga buku					
6	Keinginan berprestasi mendorong saya untuk kreatif membuat sesuatu hal yang akan menjadi ciri khas sekolah agar orang lain dapat mengenal sekolah dengan mudah diingat					
7	Kritik dan saran dari siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan baik.					
8	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat dan juga menjadi abdi Negara yang baik					
Keinginan diakui keberadaannya						
9	Hubungan yang harmonis dengan atasan/kepala sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.					
10	Hubungan yang harmonis dengan rekan guru disekolah mendorong saya bekerja giat					
11	Hubungan yang harmonis dengan tim MGMP mendorong saya bekerja lebih giat.					
12	Hubungan yang harmonis dengan staff sekolah mendorong saya bekerja lebih giat.					
13	Hubungan yang harmonis dengan siswa mendorong saya bekerja lebih giat.					

14	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan sekerja					
15	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju					
16	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali peristiwa- peristiwa di sekitar saya					
Kepuasan Pengakuan Atas Prestasi Yang Dicapai						
17	Jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya akan menanyakan dan berkonsultasi kepada rekan kerja bahkan kepada kepala sekolah dan jika kesulitan itu terlalui dan mendapatkan hasil yang baik saya akan merasa senang					
18	Jalinan komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja mendorong saya untuk meningkatkan prestasi.					
19	Saya meyakini karya yang saya buat atau penelitian yang saya lakukan akan meningkatkan KBM					
20	Saya yakin media pembelajaran yang saya siapkan dan saya gunakan dalam mengajar memudahkan proses pembelajaran dan bermanfaat bagi siswa.					
21	Saya bersedia mengerjakan tugas					

	tambahan walaupun mengurangi jam mengajar atau tatap muka seperti menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian atau sejenisnya untuk kemajuan karir saya					
22	Saya senang kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi di sekolah					
23	Kepala sekolah selalu memberikan pujian bilamana guru mampu menjalankan tugas program kerja dengan memuaskan					
Upaya untuk mengembangkan karir						
24	Keinginan menuju karir mendorong saya untuk bekerja lebih giat.					
25	Keinginan mengembangkan karir menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).					
26	Saya merasa tersanjung karena sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh pemimpin					
27	Saya memiliki kepuasan tersendiri mana kala mampu menyelesaikan tugas program kerja yang sulit					

3. Disiplin Kerja

Keterangan Penilaian:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP
Tingkat Kehadiran						
1	Kehadiran saya di sekolah dan memulai mengajar sesuai dengan jadwal yang diatur oleh sekolah, karena kedisiplinan guru akan diteladani oleh siswa					
2	Saya datang setiap hari walaupun tidak ada jam mengajar saya di kelas					
3	Saya datang kesekolah jika ada jam mengajar.					
4	Saya lebih dulu datang di bandingkan kepala sekolah					
5	Saya tidak pernah libur dalam bekerja apalagi mengajar					
6	Saya tidak pernah dapat teguran dari kepala sekolah dalam hal kehadiran					
Tata Cara Kerja						
7	Rencana pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan					
8	Pulang atau mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal					

	dilaksanakan karena disiplin adalah kunci keberhasilan					
9	Tugas tambahan selain mengajar diselesaikan tepat waktu					
10	Tugas siswa yang telah dikoreksi hasilnya dikembalikan kepada siswa agar siswa mengetahui dan meningkatkan hasil belajar					
11	Saya mematuhi prosedur penggunaan media pembelajaran agar KBM berjalan lancar					
Ketaatan Pada Atasan						
12	Saya yakin disiplin merupakan hal penting yang dapat menjunjung hasil kerja, sehingga saya mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah melalui pimpinan					
13	Jika kepala sekolah memberikan saya tugas yang harus diselesaikan hari itu juga maka saya akan melaksanakannya dengan cepat dan tepat di sekolah					
14	Jika kepala sekolah memberikan saya tugas saya akan membawanya ke rumah agar lebih fokus menyelesaikannya					
15	Saya meminta izin kepada atasan jika saya berhalangan hadir kesekolah					
16	Saya minta izin kepada kepala sekolah sehari setelah saya libur dari					

	kerja					
17	Jika kepala sekolah menyuruh saya bekerja lebih dari jam kerja saya maka saya akan melaksanakannya					
Kesadaran Bekerja						
18	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan					
19	Saya setuju dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan sekolah demi meningkatkan kualitas guru sangat bermanfaat					
20	Jika saya tidak menyelesaikan pekerjaan saya di sekolah maka saya akan menyelesaikannya dirumah					
21	Saya bertanya kepada rekan guru jika ada tugas yang diberikan oleh kepala kepada saya					
22	Saya setuju bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
Tanggung Jawab						
23	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta izin kepada kepala sekolah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya					
24	Sebagai guru saya lebih mementingkan tugas pokok dari pada					

	pribadi					
25	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
26	Dalam melaksanakan tugas saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin					
27	Saya merasa terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
28	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					

LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS ANGKET MOTIVASI KERJA (X₁)

NO SUBJEK	NOMOR ITEM																											Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	115
2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	121
3	4	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	4	1	4	4	4	5	3	109
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	119
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	132
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	126
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	124
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	126
10	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
11	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	116
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	92
13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	126
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	124
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	126
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
17	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	116
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	92
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	103
21	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	118
22	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	124
23	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	107

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	103
52	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	115	
53	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	121	
54	4	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	4	1	4	4	5	3	5	109	
55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	119	
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	132
58	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	126	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	124	
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	126	
61	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85
62	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	126	
63	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85
64	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	116	
65	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	92
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	103
68	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	118
69	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	124	
70	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	107	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	107	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	103	
74	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	115	
75	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	121	
76	4	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	4	1	4	4	5	3	5	109	
77	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	119	

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET DISIPLIN KERJA (X₂)

NO SUBJEK	NOMOR ITEM																												Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	118
2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	126
3	5	2	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	5	5	1	4	3	5	2	5	5	115
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	126
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	127
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	124
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	130
10	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	87
11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	128
12	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	99
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	127
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	124
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	130
16	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	87
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	128
18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	99
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	109
21	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	129
22	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	131
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	5	4	115
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	112
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
26	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	134

58	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	127
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	124
60	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	130
61	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	87
62	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	128
63	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	99
64	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	127
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	124
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	130
67	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	87
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	128
69	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	99
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	109
72	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	129
73	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	131
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	5	4	115
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	112
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
77	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	134
78	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	131
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	5	4	115
80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111
81	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	5	2	111
82	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	87
83	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	128

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KINERJA GURU (Y)

NO SUBJEK	NOMOR ITEM																							Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	2	96
2	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	2	93
3	2	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	92
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	95
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	91
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	107
7	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	102
8	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	102
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	5	5	2	1	4	4	87
10	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	85
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	90
12	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	100
13	1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	94
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	3	5	5	4	1	4	4	91
15	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89
17	4	3	4	3	4	5	3	5	5	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	84
18	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	79
19	1	3	4	4	4	2	3	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	92
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87
21	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4	3	2	3	4	3	70
22	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	104
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	104
24	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	105

25	5	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	71
26	5	5	4	3	4	4	3	5	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	1	4	5	5	88
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	81
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	65
29	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	107
30	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	101
31	5	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	71
32	5	5	4	3	4	4	3	5	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	1	4	5	5	88
33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	81
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	65
35	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	107
36	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	101
37	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
38	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89
39	4	3	4	3	4	5	3	5	5	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	84
40	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	79
41	1	3	4	4	4	2	3	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	92
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87
43	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4	3	2	3	4	3	70
44	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	104
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	104
46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	105
47	5	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	71
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	107
49	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	102
50	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	102
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	5	5	2	1	4	4	87
52	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	85
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	90
54	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	100

55	1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	94
56	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	3	5	5	4	1	4	4	91
57	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	2	96
58	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	2	93
59	2	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	92
60	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	95
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	91
62	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	101
63	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
64	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89
65	4	3	4	3	4	5	3	5	5	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	84
66	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	79
67	1	3	4	4	4	2	3	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	92
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87
69	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4	3	2	3	4	3	70
70	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	104
71	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	104
72	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	105
73	5	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	71
74	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	107
75	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	102
76	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	102
77	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4	3	2	3	4	3	70
78	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	104
79	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	104
80	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	105
81	5	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	71
82	5	5	4	3	4	4	3	5	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	1	4	5	5	88
83	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	81

LAMPIRAN 5

TABEL HASIL ANALISIS UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI
KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	119.2771	182.130	.437	.927
Butir2	119.2169	179.513	.693	.923
Butir3	119.0000	177.634	.903	.921
Butir4	120.5422	191.959	.044	.937
Butir5	118.9157	182.859	.753	.923
Butir6	119.3133	189.462	.287	.928
Butir7	119.1325	188.775	.476	.926
Butir8	118.7831	184.245	.833	.924
Butir9	119.0000	180.585	.856	.922
Butir10	120.5783	188.881	.147	.934
Butir11	119.0843	182.737	.650	.924
Butir12	118.8554	184.150	.671	.924
Butir13	119.1566	183.524	.745	.924
Butir14	119.0000	177.634	.903	.921
Butir15	119.4337	182.468	.706	.924
Butir16	119.0241	180.390	.725	.923
Butir17	119.3855	180.850	.643	.924
Butir18	118.9518	184.803	.595	.925
Butir19	119.0723	186.409	.399	.927
Butir20	119.3855	176.240	.552	.926
Butir21	119.2410	182.112	.663	.924
Butir22	119.3855	180.850	.643	.924
Butir23	119.4699	182.764	.727	.924
Butir24	119.8193	178.857	.483	.927
Butir25	119.2771	185.569	.398	.927
Butir26	119.4699	182.764	.727	.924
Butir27	118.7952	192.994	.117	.930
Butir28	119.0241	180.829	.672	.924
Butir29	119.0964	188.454	.482	.926
Butir30	119.1446	178.686	.630	.924

LAMPIRAN 6

TABEL HASIL ANALISIS UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN DISIPLIN
KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	119.5060	196.863	.620	.923
Butir2	119.8313	194.630	.663	.923
Butir3	119.6145	191.362	.895	.920
Butir4	119.7831	198.782	.697	.923
Butir5	119.5181	196.082	.780	.922
Butir6	119.8795	202.619	.346	.927
Butir7	119.6988	203.920	.428	.926
Butir8	119.3976	198.242	.836	.923
Butir9	119.6024	194.486	.865	.921
Butir10	121.2169	206.611	.046	.935
Butir11	119.7229	194.178	.787	.922
Butir12	119.4578	198.446	.639	.924
Butir13	119.8916	198.903	.343	.928
Butir14	119.6386	197.599	.524	.925
Butir15	120.0843	199.298	.571	.924
Butir16	119.5904	193.342	.808	.921
Butir17	119.9759	193.487	.692	.922
Butir18	119.4940	196.985	.702	.923
Butir19	119.6386	197.599	.524	.925
Butir20	119.9759	191.536	.522	.925
Butir21	119.9036	198.430	.541	.924
Butir22	121.0843	204.712	.062	.938
Butir23	119.5904	193.342	.808	.921
Butir24	120.5181	194.472	.431	.927
Butir25	119.8795	195.571	.570	.924
Butir26	119.9759	193.487	.692	.922
Butir27	119.4940	196.985	.702	.923
Butir28	119.9759	191.536	.522	.925
Butir29	119.5181	197.180	.693	.923
Butir30	119.4940	197.643	.627	.924

LAMPIRAN 7

TABEL HASIL ANALISIS UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	97.6145	147.045	.314	.892
Butir2	97.2169	144.245	.559	.884
Butir3	97.1446	147.979	.572	.885
Butir4	97.1446	146.930	.655	.884
Butir5	96.8916	148.976	.685	.885
Butir6	97.3373	148.641	.458	.887
Butir7	97.1084	148.903	.514	.886
Butir8	96.9277	144.239	.777	.881
Butir9	96.8193	146.296	.728	.883
Butir10	98.4337	138.224	.570	.884
Butir11	97.0241	147.048	.640	.884
Butir12	96.7711	148.935	.661	.885
Butir13	98.1084	142.683	.452	.888
Butir14	97.3976	147.462	.418	.888
Butir15	97.5181	143.570	.645	.883
Butir16	97.0361	143.572	.764	.881
Butir17	97.0964	148.576	.596	.885
Butir18	96.9277	148.263	.622	.885
Butir19	97.6506	153.767	.119	.896
Butir20	97.4458	142.274	.569	.884
Butir21	97.6024	156.120	.011	.901
Butir22	98.0482	143.388	.341	.893
Butir23	98.3253	148.173	.303	.892
Butir24	97.4578	147.276	.476	.886
Butir25	96.9518	149.290	.434	.887
Butir26	97.0241	144.926	.592	.884

LAMPIRAN 8

HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	109.0723	171.604	.413	.949
Butir2	109.0120	168.768	.678	.945
Butir3	108.7952	166.701	.900	.943
Butir4	108.7108	171.574	.762	.945
Butir5	109.1084	177.830	.301	.949
Butir6	108.9277	177.239	.491	.947
Butir7	108.5783	173.320	.812	.945
Butir8	108.7952	169.579	.851	.944
Butir9	108.8795	171.376	.662	.945
Butir10	108.6506	173.230	.654	.946
Butir11	108.9518	172.510	.734	.945
Butir12	108.7952	166.701	.900	.943
Butir13	109.2289	171.154	.716	.945
Butir14	108.8193	168.686	.758	.944
Butir15	109.1807	169.052	.677	.945
Butir16	108.7470	173.167	.621	.946
Butir17	108.8675	174.385	.436	.948
Butir18	109.1807	164.150	.589	.947
Butir19	109.0361	171.352	.643	.945
Butir20	109.1807	169.052	.677	.945
Butir21	109.2651	171.246	.750	.945
Butir22	109.6145	167.801	.483	.949
Butir23	109.0723	174.019	.411	.948
Butir24	109.2651	171.246	.750	.945
Butir25	108.8193	169.272	.695	.945
Butir26	108.8916	177.122	.482	.947
Butir27	108.9398	167.521	.636	.946

LAMPIRAN 9

HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS INSTRUMEN DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	113.8795	188.010	.605	.945
Butir2	114.2048	186.360	.624	.945
Butir3	113.9880	182.207	.903	.942
Butir4	114.1566	189.743	.687	.945
Butir5	113.8916	187.000	.778	.944
Butir6	114.2530	194.191	.303	.948
Butir7	114.0723	194.165	.461	.947
Butir8	113.7711	189.325	.817	.944
Butir9	113.9759	185.804	.841	.943
Butir10	114.0964	185.332	.775	.944
Butir11	113.8313	189.508	.625	.945
Butir12	114.2651	189.539	.348	.949
Butir13	114.0120	187.427	.570	.946
Butir14	114.4578	189.251	.620	.945
Butir15	113.9639	183.913	.828	.943
Butir16	114.3494	184.742	.677	.945
Butir17	113.8675	187.287	.735	.944
Butir18	114.0120	187.427	.570	.946
Butir19	114.3494	181.620	.551	.947
Butir20	114.2771	188.983	.555	.946
Butir21	113.9639	183.913	.828	.943
Butir22	114.8916	185.976	.412	.949
Butir23	114.2530	186.777	.556	.946
Butir24	114.3494	184.742	.677	.945
Butir25	113.8675	187.287	.735	.944
Butir26	114.3494	181.620	.551	.947
Butir27	113.8916	187.269	.738	.944
Butir28	113.8675	188.458	.629	.945

LAMPIRAN 10

HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	90.8313	129.679	.298	.903
Butir2	90.4337	126.639	.560	.894
Butir3	90.3614	129.575	.612	.894
Butir4	90.3614	128.868	.678	.893
Butir5	90.1084	130.708	.721	.894
Butir6	90.5542	130.250	.489	.896
Butir7	90.3253	130.295	.562	.895
Butir8	90.1446	127.076	.751	.891
Butir9	90.0361	128.889	.708	.893
Butir10	91.6506	120.718	.579	.894
Butir11	90.2410	129.088	.655	.893
Butir12	89.9880	130.744	.689	.894
Butir13	91.3253	125.612	.435	.899
Butir14	90.6145	129.435	.429	.897
Butir15	90.7349	126.197	.637	.893
Butir16	90.2530	125.825	.778	.890
Butir17	90.3133	131.023	.576	.895
Butir18	90.1446	130.028	.652	.894
Butir19	90.6627	123.909	.608	.893
Butir20	90.8193	136.613	.049	.911
Butir21	91.5422	131.617	.253	.903
Butir22	90.6747	130.515	.423	.897
Butir23	90.1687	131.215	.445	.897
Butir24	90.2410	127.917	.560	.894

LAMPIRAN 11

**UJI DESKRIPSI DATA DAN KECENDERUNGAN DATA VARIABEL
MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU**

Statistics

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		113.17	118.34	90.82
Median		116.00	124.00	91.00
Mode		126	111 ^a	104
Std. Deviation		13.570	14.170	11.688
Variance		184.142	200.787	136.613
Range		50	53	42
Minimum		85	87	65
Maximum		135	140	107
Sum		9393	9822	7538

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Motivasi Kerja

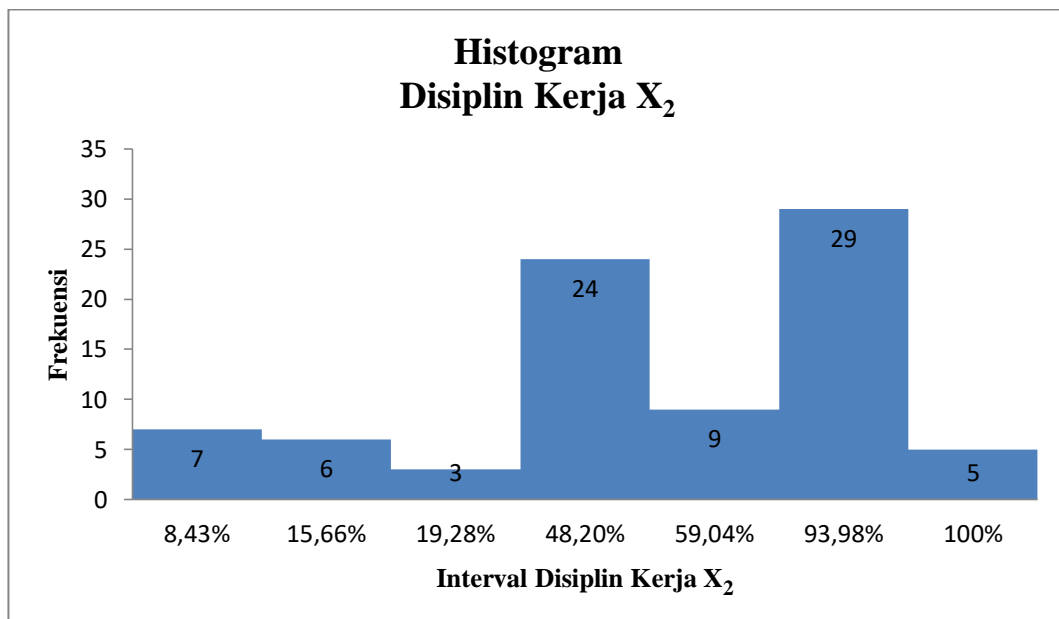
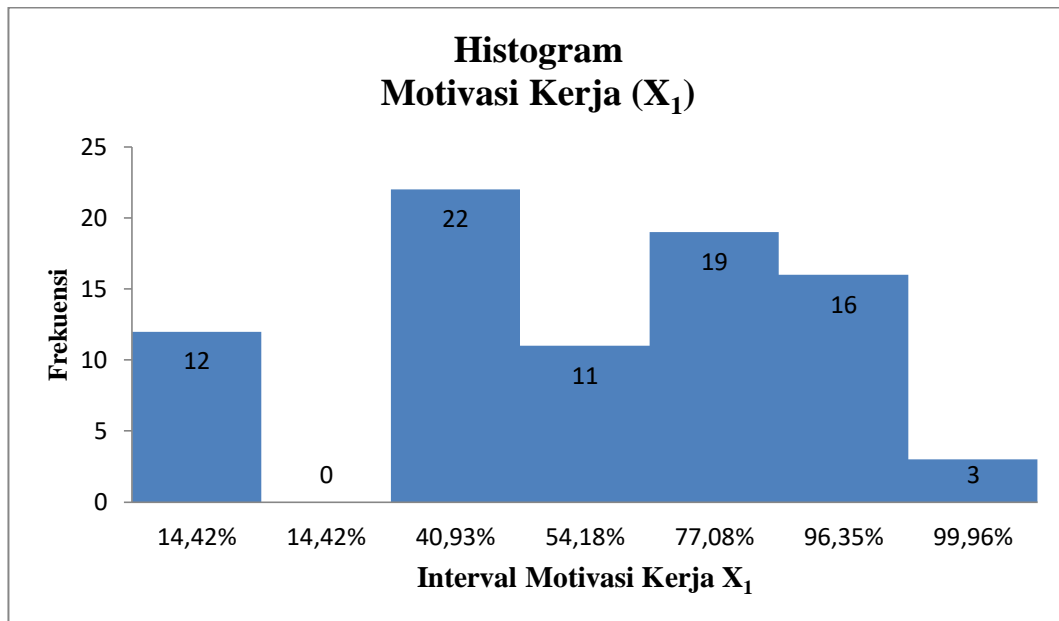
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85	7	8.4	8.4	8.4
	92	5	6.0	6.0	14.5
	103	4	4.8	4.8	19.3
	106	4	4.8	4.8	24.1
	107	9	10.8	10.8	34.9
	108	5	6.0	6.0	41.0
	109	3	3.6	3.6	44.6
	115	3	3.6	3.6	48.2
	116	5	6.0	6.0	54.2
	118	3	3.6	3.6	57.8
	119	5	6.0	6.0	63.9
	121	3	3.6	3.6	67.5
	124	8	9.6	9.6	77.1
	126	11	13.3	13.3	90.4
	128	2	2.4	2.4	92.8
	132	3	3.6	3.6	96.4
	135	3	3.6	3.6	100.0
Total		83	100.0	100.0	

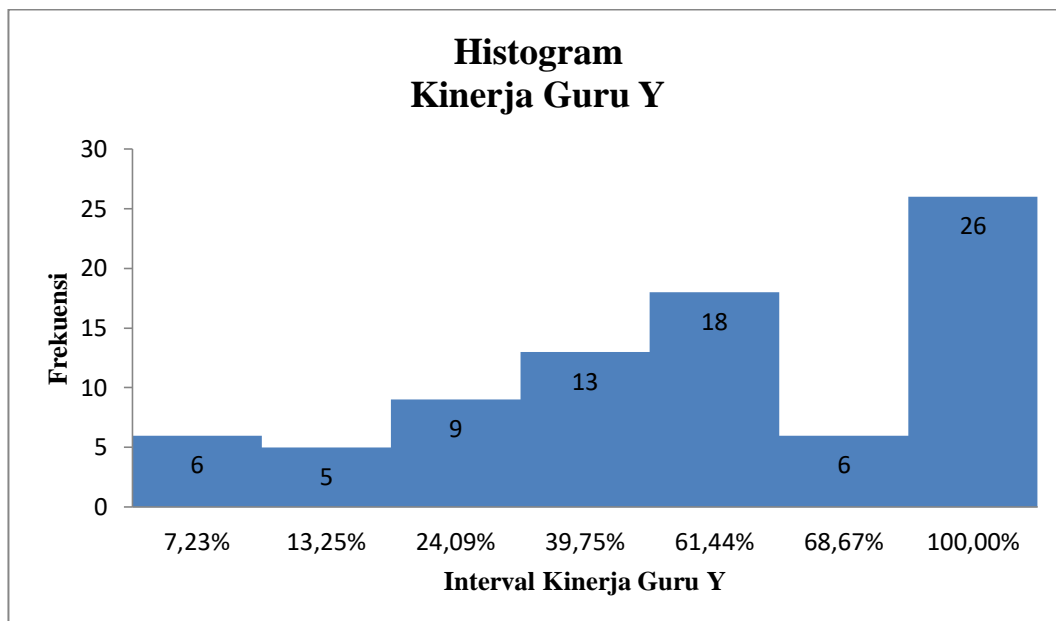
Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
87	7	8.4	8.4	8.4
99	6	7.2	7.2	15.7
109	3	3.6	3.6	19.3
111	8	9.6	9.6	28.9
112	6	7.2	7.2	36.1
115	8	9.6	9.6	45.8
118	2	2.4	2.4	48.2
124	5	6.0	6.0	54.2
126	4	4.8	4.8	59.0
127	5	6.0	6.0	65.1
128	7	8.4	8.4	73.5
129	3	3.6	3.6	77.1
130	5	6.0	6.0	83.1
131	6	7.2	7.2	90.4
134	3	3.6	3.6	94.0
138	2	2.4	2.4	96.4
140	3	3.6	3.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	2	2.4	2.4	2.4
70	4	4.8	4.8	7.2
71	5	6.0	6.0	13.3
79	3	3.6	3.6	16.9
81	6	7.2	7.2	24.1
84	3	3.6	3.6	27.7
85	2	2.4	2.4	30.1
87	5	6.0	6.0	36.1
88	3	3.6	3.6	39.8
89	3	3.6	3.6	43.4
90	2	2.4	2.4	45.8
91	4	4.8	4.8	50.6
92	5	6.0	6.0	56.6
93	2	2.4	2.4	59.0
94	2	2.4	2.4	61.4
95	2	2.4	2.4	63.9
96	2	2.4	2.4	66.3
100	2	2.4	2.4	68.7
101	3	3.6	3.6	72.3
102	6	7.2	7.2	79.5
104	8	9.6	9.6	89.2
105	4	4.8	4.8	94.0
107	5	6.0	6.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	





LAMPIRAN 12

**HASIL UJI NORMALITAS DATA VARIABEL PENELITIAN MOTIVASI
KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	113.17	118.34	90.82
	Std. Deviation	13.570	14.170	11.688
	Absolute	.113	.173	.121
Most Extreme Differences	Positive	.085	.089	.088
	Negative	-.113	-.173	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.029	1.579	1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.240	.014	.173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 13

HASIL PERHITUNGAN UJI LINEARITAS MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURUVariables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.040	11.454

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.155	1	576.155	.392	.000 ^b
	Residual	10626.134	81	131.187		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.713	10.623		6.468	.000
	Motivasi Kerja	.195	.093	.227	2.096	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 14

HASIL PERHITUNGAN UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.060 ^a	.004	-.009	11.739

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.547	1	40.547	.294	.000 ^b
	Residual	11161.742	81	137.799		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.947	10.902		7.792	.000
	Disiplin Kerja	.050	.091	.060	.542	.589

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 15

HASIL UJI HOMOGENITAS DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_1),
DISIPLIN KERJA (X_2) DAN KINERJA GURU (Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	83	113.17	13.570	85	135
Disiplin Kerja	83	118.34	14.170	87	140
Kinerja Guru	83	90.82	11.688	65	107

Motivasi Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
85	7	4.9	2.1
92	5	4.9	.1
103	4	4.9	-.9
106	4	4.9	-.9
107	9	4.9	4.1
108	5	4.9	.1
109	3	4.9	-1.9
115	3	4.9	-1.9
116	5	4.9	.1
118	3	4.9	-1.9
119	5	4.9	.1
121	3	4.9	-1.9
124	8	4.9	3.1
126	11	4.9	6.1
128	2	4.9	-2.9
132	3	4.9	-1.9
135	3	4.9	-1.9
Total	83		

Disiplin Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
87	7	4.9	2.1
99	6	4.9	1.1
109	3	4.9	-1.9
111	8	4.9	3.1
112	6	4.9	1.1
115	8	4.9	3.1
118	2	4.9	-2.9
124	5	4.9	.1
126	4	4.9	-.9
127	5	4.9	.1
128	7	4.9	2.1
129	3	4.9	-1.9
130	5	4.9	.1
131	6	4.9	1.1
134	3	4.9	-1.9
138	2	4.9	-2.9
140	3	4.9	-1.9
Total	83		

Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
65	2	3.6	-1.6
70	4	3.6	.4
71	5	3.6	1.4
79	3	3.6	-.6
81	6	3.6	2.4
84	3	3.6	-.6
85	2	3.6	-1.6
87	5	3.6	1.4
88	3	3.6	-.6
89	3	3.6	-.6
90	2	3.6	-1.6
91	4	3.6	.4
92	5	3.6	1.4
93	2	3.6	-1.6
94	2	3.6	-1.6
95	2	3.6	-1.6
96	2	3.6	-1.6
100	2	3.6	-1.6
101	3	3.6	-.6
102	6	3.6	2.4
104	8	3.6	4.4
105	4	3.6	.4
107	5	3.6	1.4
Total	83		

Test Statistics

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Chi-Square	20.434 ^a	13.060 ^a	17.036 ^b
df	16	16	22
Asymp. Sig.	.201	.668	.761

a. 17 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4.9.

b. 23 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.6.

LAMPIRAN 16

**HASIL UJI HIPOTESIS PERTAMA MOTIVASI KERJA BERKONTRIBUSI
DAN SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA GURU**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.251	.040	11.454

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.155	1	576.155	4.392	.000 ^b
	Residual	10626.134	81	131.187		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.713	10.623		6.468	.000
	Motivasi Kerja	.195	.093	.227	2.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 17

**HASIL UJI HIPOTESIS KEDUA DISIPLIN KERJA BERKONTRIBUSI DAN
SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA GURU**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.060 ^a	.254	.039	11.739

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.547	1	40.547	.294	.000 ^b
	Residual	11161.742	81	137.799		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.947	10.902		7.792	.000
	Disiplin Kerja	.050	.091	.060	2.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 18

**HASIL UJI HIPOTESIS KETIGA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
SECARA BERSAMA- SAMA BERKONTRIBUSI DAN SIGNIFIKAN
TERHADAP KINERJA GURU**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.252	.028	11.521

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.998	2	291.999	2.200	.000 ^b
	Residual	10618.292	80	132.729		
	Total	11202.289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.459	12.875		5.473	.000
	Motivasi Kerja	.205	.101	.237	2.023	.000
	Disiplin Kerja	-.024	.097	-.029	-.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ahmad Sulaiman, dilahirkan di Kampung Mesjid, 29 Maret 1995 sebagai anak pertama dari pasangan Nasiruddin Tanjung dan Hamidah Dalimunthe. Pendidikan formal yang ditempuh penulis dimulai dari pendidikan dasar (SD) di SD Negeri 118380 pada tahun 2003- 2008. Setelah itu melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Kualuh Hilir Kabupaten LabuhanBatu Utara dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Kualuh Hilir Kabupaten LabuhanBatu Utara dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan studi keperguruan tinggi negeri strata 1 Program Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN- SU pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2018, dengan judul skripsi “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Di PONPES MTs Swasta Darul Qur’an Dusun 1 Desa Bandar Khalippa Kecamatan Percut Sei Tuan”, pada tahun 2019 penulis meneruskan pendidikan S2 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, adapun judul Tesis penulis pada strata 2 ini adalah “Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Sekecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-4700/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2021

15 Maret 2021

Lampiran -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu KASI PENMAD KEMENAG KAB. DELI SERDANG

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Ahmad Sulaiman
NIM : 0332193011
Tempat/Tanggal Lahir : Kp. Mesjid, 29 Maret 1995
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IV (Empat)
Alamat : Kelurahan Kp Mesjid Kelurahan Kampung Mesjid
Kecamatan Kualuh Hilir

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. Besar Tembung No. 78 Desa Tembung, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

Kontribusi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 15 Maret 2021
a.n. DEKAN
Ketua Program Studi Magister
Manajemen Pendidikan Islam



Digitally Signed

Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 196806081994031009

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

*info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul.
untuk mengetahui keaslian surat*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DELI SERDANG

Jalan Sudirman No. 5 Lubuk Pakam - Kode Pos 20511
 Telephon : 7952357 Fax : 7953862

Nomor : B-1488/Kk.02.01/HM.00/06/2021
 Sifat : Biasa
 Lamp. : -
 Hal : Izin Riset

09 Juni 2021

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Cq. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
 UIN Sumatera Utara
 di-

Tempat

Dengan hormat, menanggapi surat saudara Nomor : B-4700/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2021 tanggal 15 Maret 2021 perihal dipokok surat, dengan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang memberi izin untuk riset dan memperoleh informasi, keterangan tentang data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul " Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Sekecamatan Percut Sei Tuan ", kepada :

Nama : Ahmad Sulaiman
 NIM : 0332193011
 Tempat Tanggal Lahir : Kp. Mesjid/ 29 Maret 1995
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : IV (Empat)

Dengan ketentuan :

1. Tidak bertentangan dengan aturan dan undang-undang yang berlaku.
2. Tidak mengganggu tugas ASN dan Kepala Madrasah.
3. Melaporkan hasil kegiatan tersebut kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang.

Demikian surat izin riset ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala
 Kepala Subbag Tata Usaha,



Medara Pohan, SE., MA
 NIS : 197205041993031002

Tembusan :
 Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Deli Serdang (sebagai laporan)

PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
@2021

FITK GERMAS



Catatan :

1. Pada saat bimbingan kartu ini harus diisi dan ditandatangani oleh pembimbing
2. Kartu ini juga harus dilampirkan sebagai syarat pada pendaftaran sidang tesis.






Percetakan Al-Kalifi




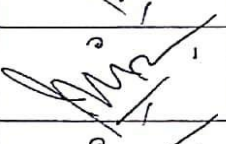

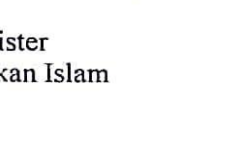
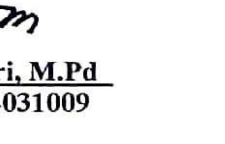

KARTU BIMBINGAN TESIS TAHUN AKADEMIK 2020/2021



PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	AHMAD SULAIMAN
NIM	0332193011
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi	
Pembimbing I	Prof. Dr. SYAFARUDDIN, M.Pd
Pembimbing II	Dr. NURIKA KHALILA DAULAY, M.A
Judul Tesis	KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SEKECAMATAN PERCUT SEI TUAN



No	Pembing I		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	17 Februari 2021	1. Perbaiki Tujuan Penelitian 2. Sesuaikan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam	
2	01 Maret 2021	1. Tambahkan jurnal penelitian 2. Tambahkan apa usaha-usaha yang dilakukan madrasah dalam menangani masalah-masalah yang saudara paparkan dalam rumusan masalah 3. Perbaiki Tabel Populasi dan Sampel	
3	03 Maret 2021	ACC Proposal Tesis	
4	01 Juni 2021	1. Perbaiki Pada Bab I tentang teori utama kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor 2. Tambah 5 Jurnal lagi 3. Tambahkan Ayat dan Hadis	
5	12 Juli 2021	ACC Seminar Hasil	


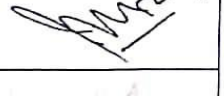
No	Pembing II		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	22 Januari 2021	1. Cek dan edit pada lembar cover 2. Cek dan edit pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tambah konsep kinerja guru 3. Perbaiki teknik penulisan	
2	03 Februari 2021	1. Perhatikan pedoman penulisan karya ilmiah	
3	07 Februari 2021	ACC Proposal Tesis	
4	12 Juni 2021	1. Cek dan edit hlm iii 2. Cek dan edit hlm 56, 65, 80, 81, 82, dan 83	
5	24 Juni 2021	1. Cek dan edit pada lembar Cover luar dan dalam 2. Cek dan perbaiki pada hlm vi, 83, 89 3. Buat abstrak	
6	01 Juli 2021	1. Cek dan edit hlm iii (Abstrak) 2. Cek dan edit hlm 89 (Simpulan)	
7	08 Juli 2021	Teliti Kembali dan Pertegas konsistensi pada halaman 81, 82, 83, 84, 85, dan 86 bandingkan yang tercantum pada kesimpulan	
8	09 Juli 2021	ACC Seminar Hasil	

Medan,
an. Dekan
Ketua Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 196806081994031009

No	Pembing I		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	13 Agustus 2021	Perbaikan Setelah Seminar Hasil	
2	14 Agustus 2021	ACC Sidang Tesis	
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

No	Pembing II		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	13 Agustus 2021	Perbaikan Seminar Hasil	
2	14 Agustus 2021	ACC Sidang Tesis	
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Medan, 2021
 an. Dekan
 Ketua Program Magister
 Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
 NIP. 196806081994031009