

**KONTRIBUSI KOMITMEN PADA TUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI  
SE-KECAMATAN BINJAI TIMUR**

**TESIS**

**Oleh:**

**YENNI FITRI**  
**NIM . 0332193027**

**PROGRAM MAGISTER  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

# LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis Berjudul :

## KONTRIBUSI KOMITMEN PADA TUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BINJAI TIMUR

Oleh

YENNI FITRI

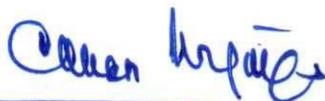
NIM : 0332193027

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



---

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

Pembimbing II



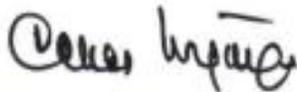
---

Dr. Edi Saputra, M.Hum  
NIP. 19750211 200604 1 001  
NIDN. 20011027501

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

**KONTRIBUSI KOMITMEN PADA TUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN  
BINJAI TIMUR**

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. Edi Saputra, M.Hum  
NIP. 19750211 200604 1 001  
NIDN. 20011027501

Mengetahui,  
Ketua Program Magister  
Manajemen Pendidikan Islam  
FITK UINSU MEDAN

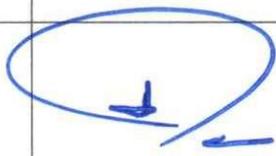
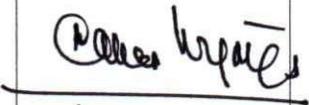


Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
NIP. 19680608 1994031 009  
NIDN. 2008066803

Nama : Yenni Fitri  
NIM : 0332193027  
Angkatan : 2019

## BUKTI PERBAIKAN UJIAN TESIS

Nama : Yenni Fitri  
NIM : 0332193027  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam.  
Judul Tesis : Kontribusi Komitmen pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur

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)		23/9/21
4	Dr. Chandra Wijaya, M.Pd (Pembimbing I/ Penguji)		23/09/21
5	Dr. Edi Saputra, M.Hum (Pembimbing II/ Penguji)		23/09/21
6	Dr. Yusuf Hadijaya, MA (Penguji)		23/9-2021

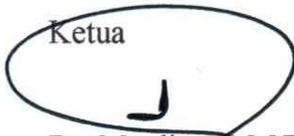
## PENGESAHAN

Tesis berjudul **“KONTRIBUSI KOMITMEN PADA TUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BINJAI TIMUR”** an. **YENNI FITRI, NIM. 0332193027**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Ujian Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 27 Agustus 2021.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

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

Ketua



Dr. Mardianto, M.Pd  
NIP. 196712121994031004  
NIDN. 2012126703

Sekretaris

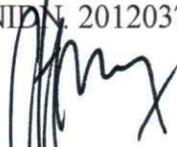


Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
NIP. 196806081994031009  
NIDN. 2008066803

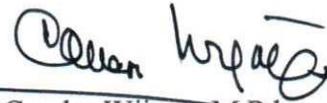
Anggota



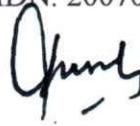
1. Dr. Neliwati, M.Pd  
NIP. 197003121997032002  
NIDN. 2012037003



3. Dr. Edi Saputra, M.Hum  
NIP. 19750211 200604 1 001  
NIDN. 20011027501



2. Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
NIP. 1974040720070011037  
NIDN. 2007047401



4. Dr. Yusuf Hadijaya, MA  
NIP. 196811201995031003  
NIDN. 2020116802

Mengetahui,  
Dekan FITK UINSU



Dr. Mardianto, M.Pd  
NIP. 196712121994031004

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yenni Fitri

NIM : 0332193027

Alamat : Jln. Jend. Sudirman No 163 Binjai

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



The image shows an official stamp of Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. The stamp includes the university's name in Indonesian, the acronym 'UIN', and the word 'METERAI TEMPER'. A handwritten signature is written over the stamp. Below the stamp, the number '0332193027' is visible.

YENNI FITRI  
NIM. 0332193027

## ABSTRAK



Nama : Yenni Fitri  
NIM : 0332193027  
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Edi Saputra, M.Hum  
Judul Tesis : Kontribusi Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Binjai Timur

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Kontribusi komitmen pada tugas terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur, 2) Kontribusi Pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur, dan 3) Kontribusi komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana dan berganda dengan sampel sebanyak 42 guru. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner.

Hasil temuan penelitian ini mengungkap bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti antara komitmen pada tugas terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif komitmen pada tugas maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,3%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komitmen pada tugas sebesar 14,3% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru; terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberian imbalan maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,2%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberian imbalan sebesar 14,2% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru; dan terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,7%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama sebesar 14,7% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

**Kata Kunci: Komitmen Pada Tugas, Pemberian Imbalan dan Disiplin Kerja Guru**

## ABSTRACT



Nama : Yenni Fitri  
NIM : 0332193027  
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Edi Saputra, M.Hum  
Judul Tesis : Contribution of Commitment to Tasks and Rewards for Work Discipline of State Junior High School Teachers in East Binjai District.

---

This study aims to reveal: 1) The contribution of commitment to the work discipline of State Junior High School teachers in East Binjai District, 2) The contribution of giving rewards to the work discipline of Public Junior High School teachers in East Binjai District, and 3) The contribution of work commitment and mutual reward on the discipline of state junior high school teachers in East Binjai District. This study uses simple and multiple regression statistical analysis techniques with a sample of 42 teachers. Data collection techniques were obtained through a questionnaire.

The findings of this study reveal that there is a significant and meaningful contribution between commitment to assignments and teacher work discipline. This means that the higher and positive the commitment to the task, the higher and positive the work discipline of SMP Negeri teachers in East Binjai District by providing an effective contribution of 14.3%. This means that the variation that occurs in the commitment variable to the task of 14.3% can be predicted in improving teacher work discipline; there is a significant and meaningful contribution to the provision of rewards to the work discipline of teachers. This means that the higher and more positive the reward, the higher and positive the work discipline of SMP Negeri teachers in East Binjai District by providing an effective contribution of 14.2%. This means that the variation that occurs in the variable reward of 14.2% can be predicted in improving teacher work discipline; and there is a significant and meaningful contribution to the commitment to the task and the joint provision of rewards to the teacher's work discipline. This means that the higher and positive the commitment to the task and the provision of rewards together, the higher and positive the work discipline of SMP Negeri teachers in East Binjai District by providing an effective contribution of 14.7%. This means that the variation that occurs in the variable of commitment to the task and the provision of rewards together of 14.7% can be predicted in improving teacher work discipline.

**Keywords: Commitment to Tasks, Reward and Teacher Work Discipline**

## KATA PENGANTAR



Pertama-tama penulis mengucapkan puji syukur dan terimakasih kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya serta Shalawat Beserta Salam kepada junjungan alam Rasulullah Muhammad SAW yang shafaat-Nya senantiasa diharapkan kelak, sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi sebagian besar persyaratan mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Tesis ini Berjudul “ **Kontribusi Komitmen pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se- Kecamatan Binjai Timur**”. Meskipun dalam proses penulisan banyak memenuhi hambatan dan rintangan namun dengan usaha maksimal yang dilakukan penulis serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan. Atas bantuan yang diberikan, maka penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan selama ini.
2. Bapak Dekan Dr. H. Mardianto, M.Pd, Para Wakil Dekan serta Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah membimbing dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Edi Saputra, M.Hum selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam

mengarahkan, memotivasi serta memberi nasihat kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Dr. Makmur Syukri, M.Pd dan Ibu Dr. Neliwati, M.Pd sebagai Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
5. Kepala sekolah, guru dan staf SMP Negeri Se Kecamatan Binjai Timur yang telah membantu pengumpulan data penelitian ini.
6. Teristimewa Kepada Suami dan anak - anak yang telah banyak membantu serta memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Kepada Ibunda Tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, memelihara dan membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, demikian juga senantiasa memberikan dorongan moril dan materil yang tiada terhingga dan dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh rekan-rekan, yang telah memberi sumbangan moril dan materil kepada penulis.

Akhirnya semoga semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian pendidikan dan penyusunan tesis ini, mendapat limpahan berkah dan rahmat-Nya.

Medan, Agustus 2021

Penulis,



**Yenni Fitri**

NIM. 0332193027

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II : KERANGKA TEORITIK</b>	
<b>A. KAJIAN TEORITIS</b>	
<b>1. Komitmen Pada Tugas .....</b>	<b>10</b>
a. Pengertian Komitmen Pada Tugas .....	10
b. Ciri-ciri Komitmen Pada Tugas .....	11
<b>2. Pemberian Imbalan (Kompensasi) .....</b>	<b>13</b>
a. Pengertian Pemberian Imbalan.....	13
b. Jenis- jenis Pemberian Imbalan .....	15
c. Tujuan Pemberian Imbalan .....	15
<b>3. Disiplin Kerja .....</b>	<b>19</b>
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	19
b. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	21

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
<b>B. Penelitian Relevan.....</b>	<b>30</b>
<b>C. Kerangka Berfikir.....</b>	<b>33</b>
<b>D. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
B. Jenis Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Definisi Oprasional.....	41
E. Instrumen Penelitian.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelitian .....	49
B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian.....	52
C. Uji Persyaratan Analisis .....	54
D. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	59
E. Pembahasan Penelitian .....	61
F. Keterbatasan Penelitian .....	70
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1 Populasi Penelitian.....	38
Tabel 2 Kisi-kisi Variable Komitmen Terhadap Tugas.....	42
Tabel 3 Kisi-kisi Variable Pemberian Imbalan.....	42
Tabel 4 Kisi-kisi Variable Disiplin Kerja.....	43
Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	46
Tabel 6 Karakteristik Data variable Disiplin Kerja Guru (Y).....	49
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru (Y).....	49
Tabel 8 Karakteristik Data variable Komitmen Pada Tugas (X <sub>1</sub> ).....	50
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Pada Tugas (X <sub>1</sub> ).....	51
Tabel 10 Karakteristik Data variable Pemberian Imbalan (X <sub>2</sub> ).....	51
Tabel 11 Distribusi Frekuensi variable Pemberian Imbalan (X <sub>2</sub> ).....	52
Tabel 12 Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (Y).....	53
Tabel 13 Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Pada Tugas (X <sub>1</sub> ).....	53
Tabel 14 Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberian Imbalan (X <sub>2</sub> ).....	54
Tabel 15 Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian .....	54
Tabel 16 Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian .....	55
Tabel 17 Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X <sub>1</sub> .....	56
Tabel 18 Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X <sub>2</sub> .....	57
Tabel 19 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda.....	58

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1 Kerangka Konseptual Antar Variabel.....	35
Gambar 2 Histogram Skor Disiplin Kerja Guru (Y).....	50
Gambar 3 Histogram Skor Komitmen Terhadap Tugas ( $X_1$ ).....	51
Gambar 4 Histogram Skor Pemberian Imbalan ( $X_2$ ).....	52
Gambar 5 Grafik Linier Sederhana Antara $X_1$ dengan Y.....	56
Gambar 6 Grafik Linier Sederhana antara $X_2$ dengan Y.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Lembar Validasi Instrumen Angket.....	76
Lampiran 2 Uji Coba validitas dan reabilitas variable Komitmen pada tugas.....	85
Lampiran 3 Uji Coba validitas dan reabilitas variable pemberian imbalan.....	89
Lampiran 4 Uji Coba validitas dan reabilitas variable disiplin kerja.....	94
Lampiran 5 Data Variabel Penelitian.....	98
Lampiran 6 Perhitungan Distribusi Frekuensi.....	99
Lampiran 7 Identifikasi tingkat kecenderungan setiap variable penelitian.....	106
Lampiran 8 Uji kelinearan dan keberartian persamaan regresi sederhana.....	108
Lampiran 9 Uji Normalitas Variabel penelitian.....	116
Lampiran 10 uji Homogenitas Varians Data.....	121
Lampiran 11 Uji Kelinearan dan keberartian regresi ganda variable penelitian.....	127
Lampiran 12 perhitungan kolerasi sederhana variable bebas dengan terikat.....	129
Lampiran 13 perhitungan kolerasi ganda antar variable penelitian.....	132
Lampiran 14 Regression.....	133
Lampiran 15 Regression.....	134
Lampiran 16 Regression.....	135

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa dan negara, sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan serta berakhlak mulia. Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa "Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta memungkinkan warga negaranya mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan UUD tahun 1945.

Sejalan dengan itu dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 dijelaskan bahwa salah satu upaya untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan menyelenggarakan pendidikan formal secara berjenjang mulai dari pendidikan dasar, menengah, sampai kepada perguruan tinggi. Salah satu jenjang yang sangat penting dan menentukan adalah pendidikan menengah yang dalam hal ini adalah sekolah menengah pertama (SMP). Sekolah menengah pertama merupakan salah satu satuan dari sistem pendidikan nasional yang memiliki tujuan, Meningkatkan kompetensi dasar siswa di bidang akademis, sesuai dengan tuntutan kurikulum, Mengembangkan potensi intelektual, moral, dan spiritual siswa, Menumbuh kembangkan potensi sosial dan kebangsaan siswa, Mempersiapkan siswa secara mantap untuk dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya.

Pada masa sekolah menengah pertama (SMP) peserta didiknya berkisar antara usia 12-15 tahun. Pada masa inilah seseorang dikatakan sedang memasuki usia remaja. Masa remaja merupakan sebuah periode dalam kehidupan manusia yang batasan usia

maupun peranannya seringkali tidak terlalu jelas. Masa remaja ini sering dianggap sebagai masa peralihan, dimana saat-saat ketika anak tidak mau lagi diperlakukan sebagai anak-anak, tetapi dilihat dari pertumbuhan fisiknya ia belum dapat dikatakan orang dewasa. Menurut Anna Freud (Yusuf, 2004:55) masa remaja juga dikenal dengan masa storm and stress dimana terjadi pergolakan emosi yang diiringi pertumbuhan fisik yang pesat dan pertumbuhan psikis yang bervariasi. Pada masa ini remaja mudah terpengaruh oleh lingkungan dan sebagai akibatnya akan muncul kekecewaan dan penderitaan, meningkatnya konflik dan pertentangan, impian dan khayalan, pacaran dan percintaan, keterasingan dari kehidupan dewasa dan norma kebudayaan (Gunarsa, 1986: 66).

Proses pencapaian tujuan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang terpenting adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Guru sebagai seorang individu yang mengemban tugas mulia sebagai seorang pendidik harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebuah pekerjaan yang dipikul merupakan pekerjaan yang tidak hanya satu dua hari selesai akan tetapi mempunyai waktu yang sangat panjang, yang panjangnya waktu itu menuntutnya untuk senantiasa rutin dalam kehadirannya dan sempurna dalam penyelesaiannya. Itu semua tidak akan bisa didapatkan apabila seorang guru hanya menjadikan pekerjaannya sebagai sebuah sampingan yang dapat diabaikan sekehendak hati.

Tugas guru yang begitu kompleks menjadikan sebuah persoalan tersendiri disamping jangka waktu yang harus dilalui untuk menyelesaikan tugas. Dari kehadiran di sekolah, pemenuhan administrasi pembelajaran, administrasi sekolah dan lain sebagainya termasuk tugas yang diberikan sekolah diluar jam mengajarnya. Hal ini menjadikan guru harus sadar diri akan tanggung jawab yang besar. Semua itu akan sulit dilakukan jika tidak mempunyai jiwa disiplin yang tinggi (Achsini, 1990:44).

Berdasarkan pengamatan penulis dengan beberapa guru diperoleh informasi bahwa tingkat disiplin kerja guru SMP di Kecamatan Binjai Timur masih rendah. Hal ini nampak dari banyaknya guru yang kurang bertanggung jawab

terhadap tugasnya. Sebagian guru masih mengeluhkan akan kurang lancarnya pemberian imbalan dari kepala sekolah, masih adanya sebagian guru yang sering datang terlambat, dan adanya sebagian guru yang sering mangkir dari tugas. Sehingga memperlihatkan bahwa disiplin guru SMP di Kecamatan Binjai Timur masih cenderung rendah.

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin kerja bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu, kondisi internal organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu dapat berasal dari kepribadian (personality), motif (motive), sikap (attitude), harapan-harapan, kebiasaan (habits) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga. (Hasibuan, 2005:194) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang sama juga diungkapkan (Gouzali, 1996:111), bahwa disiplin kerja dimaknai sebagai sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa guru, komponen kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang tidak berarti bagi kehidupan peserta didik. Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, guru dituntut mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin kerja merupakan salah satu modal utama yang amat menentukan dalam

mencapai tujuan suatu lembaga/organisasi. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2005:87) bahwa disiplin kerja personil sangat menentukan masa depan organisasi dan pencapaian target yang diharapkan organisasi begitu juga halnya dengan guru.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan, guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang terarah dan teratur, sehingga anak dapat belajar dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pelaksanaan kegiatan pembelajaran harus dilandasi oleh aturan-aturan tertentu yang akan mengatur dan mengarahkan kegiatan belajar tersebut. Aturan-aturan ini tidak hanya untuk siswa tapi juga berlaku untuk guru dan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar tercipta disiplin yang baik dalam proses belajar mengajar di kelas. (Sardiman, 2000:12) menyatakan bahwa siswa dan guru harus menyadari arti penting disiplin dalam kegiatan belajar. Jika disiplin sudah ada, maka akan tercipta kerjasama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini akan menyebabkan proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik, tertib, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Proses belajar tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jadi, disiplin merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar di kelas. Disiplin harus ditanamkan pada setiap siswa, dan juga terhadap guru. Adanya disiplin akan memberikan keuntungan kepada siswa. Adanya disiplin yang baik akan memungkinkan seorang siswa akan belajar dengan kebiasaan baik, positif dan bermamfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan yang lainnya (Imron, 1995:33). Oleh sebab itu, guru yang baik adalah guru yang mampu memberikan contoh-contoh yang baik kepada siswa.

Terkait dengan disiplin kerja, (Martoyo, 2002:165) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi,

pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. (Pratiwiningsih, 2012:2) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sejalan dengan hal ini, (Susilo, 2007:165) menyatakan bahwa untuk memelihara dan mewujudkan disiplin yang baik, ada banyak faktor yang berpengaruh diantaranya motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, disiplin, dan kompensasi. Sedangkan (Erawati, 2007:19) menambahkan bahwa Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi turut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pendapat para ahli diatas setidaknya memberikan batasan bahwa sesungguhnya banyak faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja, diantara faktor komitmen terhadap tugas dan pemberian kompensasi.

Disiplin guru erat kaitannya dengan ketaatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru dapat dikatakan mempunyai disiplin, jika ia memiliki kesadaran akan jam kerja dan punya komitmen terhadap pelaksanaan tugasnya. Seorang guru yang baik biasanya masuk kelas tepat pada waktunya, mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan banyak lain kegiatan- kegiatan atau perilaku-prilaku yang akan menunjukkan disiplin seorang guru. Dengan kata lain, seorang guru yang disiplin itu, cenderung memiliki kesadaran terhadap jam kerja dan komitmen terhadap tugasnya (Arikunto, 1993:77). (Sudjana, 1982:87) juga menyatakan bahwa komitmen merupakan modal utama bagi seorang guru dalam hal melaksanakan pekerjaan yang baik. Komitmen dengan pertimbangan faktor ini merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif, dan partisipatif dalam melaksanakan tugas keprofesiannya sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga profesi kependidikan. Dapat dijelaskan bahwa dengan adanya komitmen guru yang mendalam, tentunya guru akan mau menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sehingga akan terwujud perilaku untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula, yang berwujud dalam bentuk disiplin kerja.

Hasil penelitian yang relevan dengan hal ini diantaranya penelitian yang dilakukan Marisa Ekawati (2018), Marni Juwita (2016), Profitana Kusumaningtyas (2019), Widya Muamalah (2018), Miftachul Mujib (2017) dan

Veronica (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen pada tugas berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja.

Selain faktor komitmen pada tugas, faktor lain yang dianggap turut berkontribusi terhadap disiplin kerja guru adalah imbalan (kompensasi). Imbalan merupakan sesuatu yang penting sekali bagi seorang guru. Imbalan merupakan suatu ukuran nilai akan kerja guru. Oleh sebab itu, imbalan harus diterimanya sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan guru. Jika, sesuatu yang harus diterimanya tidak sesuai dengan dirinya, maka cenderung hal ini akan mempengaruhi disiplinnya dalam bekerja. Menurut (Sadili 2006:89), keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kompensasi. Perhatian organisasi atau sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Fathoni, 2006:127) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah 1) tujuan dan kemampuan personal; 2) keteladanan pimpinan; 3) kompensasi; 4) keadilan; 5) supervisi; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; dan 8) hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya Nitisemito dalam (Cofermi, 2018:3) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan

Sejalan dengan pandangan diatas, penelitian Marisa Ekawati (2018) menunjukkan adanya pengaruh pemberian imbalan yang sesuai dengan porsi kerja guru mampu mengoptimalkan kedisiplinannya dalam bekerja. Seorang guru yang kurang puas dalam bekerja, biasanya dia menampilkan perilaku yang sering bertentangan dengan ketentuan yang ada. Seorang guru yang kurang puas atas pemberian imbalan, diduga sering mempengaruhi disiplinnya dalam bekerja. (Dailay, 2009:76) menyimpulkan bahwa pemberian imbalan berpengaruh secara berarti terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup di Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan besaran pengaruhnya mencapai 79,5%.

Uraian di atas menjelaskan berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja guru, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris maka dalam rangka mengembangkan teori dan mengatasi permasalahan disiplin kerja guru perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi komitmen pada tugas dan pemberian imbalan di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya guru yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya.
2. Sebagian guru masih mengeluhkan akan kurang lancarnya pemberian imbalan dari kepala sekolah,
3. Masih adanya sebagian guru yang sering datang terlambat,
4. Sebagian guru yang sering mangkir dari tugas.
5. Sehingga memperlihatkan bahwa disiplin guru SMP se Kecamatan Binjai Timur masih cenderung rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pada dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen pada tugas sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan pemberian imbalan sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja guru ( $Y$ ). Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan pengaruh faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari komitmen pada tugas terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur ?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari Komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama- sama terhadap disiplin guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap :

1. Kontribusi komitmen pada tugas terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur
2. Kontribusi Pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.
3. Kontribusi komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

#### **F. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis bagi dunia pendidikan yaitu:

##### **1. Secara teoretis**

- a. Untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan manajemen pendidikan khususnya tentang kontribusi komitmen pada tugas dan pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber inspirasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

## **2. Secara praktis**

- a. Kepala dinas pendidikan Kota Binjai sebagai masukan bagi peningkatan disiplin kerja guru.
- b. Pengawas SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur
- c. Kepala cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Binjai Timur sebagai masukan bagi peningkatan disiplin kerja guru
- d. Kepada kepala SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur untuk bahan masukan dan sebagai bahan evaluasi tentang kepemimpinan dan motivasi berprestasi untuk meningkatkan disiplin kerja guru demi kemajuan pendidikan.
- e. Para guru, sebagai informasi dan gambaran tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan dan pengajar, hingga komitmen guru dapat ditingkatkan.
- f. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian disiplin yang baik di masa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS, PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Komitmen Pada Tugas

###### a. Pengertian Komitmen Pada Tugas

Menurut (Munandar, 2004:25) komitmen pada tugas atau bisa disebut (*task commitment*) adalah motivasi internal yang mendorong orang untuk tekun dan ulet mengerjakan tugas, meskipun mengalami macam-macam rintangan, secara khusus adalah tugas akademik. Sedangkan Menurut Renzulli (Renzulli, 2014:55), komitmen pada tugas (*task commitment*) merupakan suatu bentuk halus dari motivasi. Jika motivasi biasanya didefinisikan sebagai suatu proses energi umum yang merupakan faktor pemicu pada organisme, tanggung jawab energi tersebut ditampilkan pada tugas tertentu yang spesifik.

Sejalan dengan pendapat di atas, (Sutisna, 1983:33) juga menyebutkan bahwa komitmen pada tugas (*task commitment*) adalah suatu energi dalam diri yang mendorong seseorang untuk tekun dan ulet mengerjakan tugasnya meskipun mengalami macam-macam rintangan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya karena individu tersebut telah mengikatkan diri terhadap tugas tersebut atas kehendak sendiri.

(Sahertian, 1994:44) juga mengartikan bahwa komitmen pada tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk di laksanakan sebaiknya. Karena komitmen pada tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu

kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap. Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi kontribusi terhadap komitmen.

Dan menurut (Sahertian, 1994:121-123) komitmen pada tugas merupakan salah satu bentuk sikap kerja. Sikap mempunyai peranan penting dalam setiap aspek kehidupan dalam organisasi misalnya sikap guru terhadap gaji, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sebagai bentuk sikap kerja, komitmen merefleksikan perasaan seseorang, suka atau tidak suka terhadap lembaga tempat dia bekerja. Sehingga sikap yang seperti ini akan menimbulkan kepedulian, perhatian, dan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan lembaga tempat dia bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen pada tugas (*task commitment*) adalah motivasi dan sikap yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bertanggung jawab terhadap tugas diiringi dengan ketekunan dan keuletan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga sikap yang seperti ini akan menimbulkan kepedulian, perhatian, dan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan lembaga tempat dia bekerja.

#### **b. Ciri-Ciri Komitmen pada Tugas (*Task Commitment*)**

Setelah membahas tentang definisi komitmen pada tugas (*task commitment*), selanjutnya akan dibahas tentang ciri-ciri komitmen pada tugas (*task commitment*). ciri-ciri komitmen pada tugas (*task commitment*) antara lain, menurut (Julius, 2002:65) didasarkan pada segi-segi mental orang yang kreatif yaitu:

- 1) Hasrat yang digunakan untuk mengubah hal-hal disekelilingnya menjadi lebih baik.
- 2) Kepekaan, yaitu bersifat terbuka dan tanggap terhadap segala sesuatu.
- 3) Minat yang digunakan untuk menggali lebih dalam dan yang tampak dipermukaan.

- 4) Rasa ingin tahu, yaitu semangat yang mengarahkan untuk pemahaman yang mendalam pula.
- 5) Mendalam dalam berfikir, ditunjukkan dengan sikap yang mengarahkan untuk pemahaman yang mendalam pula.
- 6) Konsentrasi, yaitu mampu menekuni sesuatu permasalahan hingga menguasai seluruh bagiannya.
- 7) Siap mencoba dan melaksanakan, yaitu bersedia mencurahkan tenaga dan waktu untuk mencari dan mengembangkan.
- 8) Kesabaran dalam memecahkan permasalahan dalam detailnya. Optimisme dalam memadukan antusiasme dan rasa percaya diri.
- 9) Mampu bekerja sama, yaitu sanggup berikhtiar secara produktif bersama orang lain.

Guru merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pegawai negeri sipil, guru tentunya harus memiliki komitmen pada tugas yang kuat terhadap tugasnya. Dengan komitmen pada tugas tersebut seorang guru akan memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Sebelum menjadi seorang guru, sebagaimana layaknya pegawai negeri sipil, guru terlebih dahulu diangkat sumpah dan mengucapkan janji jabatan oleh atasan atau pejabat lain yang berwenang melantik dan mengangkat sumpah menurut agama dan kepercayaan yang dianutnya. Namun hal ini nampaknya ada kecenderungan bahwa sumpah jabatan itu dilihat dari segi yuridis formal dan segi legalitas hanya merupakan serimonial saja. Akan tetapi, banyak yang kurang memiliki komitmen pada tugas dan bahkan banyak yang mengingkari sumpah tersebut. Hakekat dari pelaksanaan dan penerapan sumpah dan janji itu adalah bagaimana seorang guru memiliki suatu komitmen terhadap tugas, sehingga dia dapat berperan dan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam Kamus

Besar Bahasa Indonesia (1995) diartikan bahwa komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Belajar membuat dan memenuhi janji (komitmen) terhadap diri sendiri adalah cara yang lebih cepat mengembangkan kemampuan. Melanggar janji sendiri pada diri sendiri tidak ada yang mengetahui dan tidak ada sanksi dari pihak lain, justru itu diperlukan belajar menaklukkan diri.

(Arikunto,1993:110) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen pada tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya dengan menunjukkan 1) kepedulian, 2) kemauan berusaha, 3)semangat mengembangkan kemampuan, 4) loyalitas.

Komitmen pada tugas tidak terlepas dari tanggung jawab. Orang yang komit, berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab. (Arikunto,1993:118) komitmen pada tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen tugas adalah suatu keterikatan hati dengan suatu perjanjian atau kontrak kerja yang menunjukkan seperangkat sikap. Dalam penelitian ini penulis berusaha merumuskan indikator komitmen pada tugas tersebut adalah (a) rasa kepedulian, (b) kemauan berusaha, (c) semangat mengembangkan kemampuan, (d) loyalitas

## **2. Pemberian Imbalan (Kompensasi)**

### **a. Pengertian Pemberian Imbalan (Kompensasi)**

Imbalan atau lebih dikenal dengan Insentif berasal dari bahasa Inggris “*incentive*” artinya *something that encourage to do* (sesuatu yang dapat mendorong untuk melakukan sesuatu). (Mintorogo, 1996:54) menyatakan bahwa insentif masih dipandang sebagai simbol penghargaan dan kedudukan. Adanya simbol penghargaan dan kedudukan secara sosiologis akan menempatkan seseorang pada posisi yang lebih khusus dibandingkan yang lainnya. Hal itu tentu

akan merangsang mereka untuk berbuat lebih baik. Begitu juga insentif bagi guru sangat diperlukan, karena pemberian insentif yang kurang dapat mengakibatkan prestasi kerja mereka menurun. (Siagian, 1983:253) menjelaskan bahwa dalam rangka pencapaian tujuan, suatu organisasi harus menerapkan suatu sistem imbalan tertentu dimana kepentingan organisasi dan individu harus diperhitungkan dan dipertimbangkan. Kepentingan individu contohnya, harus mendapat perhatian dalam arti imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan oleh organisasi harus dapat menjamin harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Artinya, imbalan harus memungkinkan seorang individu dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak.

Kompensasi didefinisikan oleh para pakar secara beragam. Menurut Werther dalam (Sofyandi, 2008:160), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut (Rivai, 2007:187) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lebih lanjut (Namawi, 2008:315) menjelaskan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas tampak bahwa pengertian kompensasi lebih luas dari pada sekedar gaji atau upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non-finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

### **b. Jenis – Jenis Pemberian Imbalan (Kompensasi)**

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis – jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut (Rivai, 2007:358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

#### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham. Sedangkan pembayaran tertangguh, meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

#### 2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja, meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

### **c. Tujuan Pemberian Imbalan(Kompensasi)**

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut (Hasibuan, 2005:137) tujuan kompensasi yaitu :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat

dihindarkan adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan tenaga dan lain sebagainya berkarya untuk organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Oleh sebab itu, masalah imbalan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh majamen suatu organisasi termasuk di sekolah. Dikatakan sebagai suatu tantangan karena imbalan dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

(Siagian, 1983:235) menjelaskan bahwa dalam rangka pencapaian tujuan, suatu organisasi harus menerapkan suatu sistem imbalan tertentu dimana kepentingan organisasi dan individu harus diperhitungkan dan dipertimbangkan. Kepentingan individu contohnya, harus mendapat perhatian dalam arti imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan oleh organisasi harus dapat menjamin harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Artinya, imbalan harus memungkinkan seorang individu dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak.

Kepentingan organisasi adalah bahwa individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui pengerahan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses pemberian imbalan

(Anoraga, 1998:76) menyatakan bahwa seorang pegawai atau guru tidak hanya bekerja dan menghasilkan upah/gaji dari jasa yang dilakukan atas pekerjaannya. Disi lain pegawai itupun merasa memiliki dan merasa berhak membantu pimpinan didalam memnjaga kestabilan yang telah ditargetkan dan direncanakan organisasi.

Dalam hal ini kepala sekolah dan guru harus dapat mengetahui apa yang menjadi persoalan dan menjadi permasalahan pada suatu saat dapat membahayakan strategi dan sasaran yang telah dijalankan oleh seorang kepala sekolah.

(Siagian, 1983:87) menyatakan sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu kantor. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya keadilan dalam pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point pada setiap pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, pemberian imbalan itu dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, (a) tingkat upah dan gaji yang berlaku. Artinya melalui survey berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, (b) tuntutan serikat pekerja, dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Produktifitas berkaitan dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila tenaga kerja merasa tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya tingkat produktifitas mereka akan rendah.

Selain dari faktor di atas, maka ada juga faktor lain seperti kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, peraturan perundang-undangan, dimana pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karena itu berbagai segi kehidupan kekerjaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya upah minimum, upah lembur, dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikemukakan disini bahwa di samping gaji yang dapat diterima oleh guru juga diberikan tunjangan seperti; tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lain-lainnya. Tunjangan jabatan diberikan kepada guru yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional dan jabatan penting lainnya yang mengakibatkan para pejabatnya memikul tanggungjawab yang kuat. Tunjangan keluarga terdiri dari tunjangan suami/isteri dan tunjangan anak. Disamping itu pemberian gaji kepada guru negeri bukan saja didasarkan kepada guru yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama, tetapi juga disamping itu didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa guru mempunyai prestasi yang baik berhak untuk mendapatkan gaji yang banyak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang akan dilihat dalam pemberian imbalan ini adalah hal-hal yang bersifat materi dan non materi. Indikator yang digunakan untuk mengukur pemberian insentif ini adalah: 1) uang, 2) barang, 3) penghargaan, 4) pujian, 5) promosi jabatan, dan 6) pemberian kesempatan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

(Nitisemito, 1982:199) mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Pada bagian lain dikatakan pula untuk meningkatkan kedisiplinan tidaklah mudah, perlu adanya ketegasan bagi mereka yang indiscipliner dalam bentuk hukuman. Maka pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan kebebasan bagi pegawai yang bersangkutan Lebih tegasnya *Webster New Dictionary* (1956) yang dikutip (Sutisna, 1983:98) memberikan empat pokok definisi mengenai disiplin, yaitu :

- a. Latihan untuk mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan yang serba teratur dan efisien

- b. Hasil latihan berupa pengendalian diri dan perilaku yang tertip
- c. Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol
- d. Perlakuan yang menghukum atau menyiksa

Sedangkan (Darmodiharjo, 1982:23) menjelaskan disiplin kerja adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati yang nampak dari tingkah laku untuk memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan belajar dari kehidupan yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya.

Di lingkungan sekolah disiplin merupakan aspek penting yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pendidikan. Baik disiplin yang bersifat preventif yang ditujukan untuk mendorong disiplin diri di antara guru dengan kesadaran dan partisipasi yang tinggi untuk menjalankan disiplin. Atau disiplin yang bersifat korektif yang dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan pelanggaran, menghalangi pegawai melakukan kesalahan serupa dan menjaga standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif (Handoko, 1996:208-209).

Keberhasilan suatu lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya terhadap waktu, pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang memuat standar-standar bagi pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan sebenarnya merupakan indikasi dari semangat dan kegairahan kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau instansi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang memuat aturan dan norma tersebut sebenarnya mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan hasil yang maksimal, teratur dan lancar dan ini menuntut terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Guru-guru yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan nampak pada (a) melaksanakan tata tertib dan aturan-aturan yang berlaku, (b) mentaati kebijaksanaan pimpinan yang berlaku, (c)

mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi, (d) tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertib dan norma yang berlaku.

### **b. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut (Rivai, 2005:101) memiliki beberapa aspek yaitu:

- 1) Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan

Selanjutnya, Aspek-aspek disiplin kerja karyawan menurut (Dharma, 2003:192) adalah

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari: karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
- 2) Ketepatan jam kerja: penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam isitirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti

aturan jam kerja per hari.

- 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal: seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan: adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Beberapa aspek yang dijabarkan di atas, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek-aspek menurut (Rivai, 2005:87) sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pada guru di SMP se kecamatan Binjai Timur. Rivai, menyebutkan lima aspek yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis. Aspek dalam (Rivai, 2005:93) lebih sesuai dengan kondisi penelitian dan sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat penelitian.

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 dan 4 (2010: 3-7) dijelaskan mengenai kewajiban dan larangan bagi setiap PNS yaitu :

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan

- penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS
  - 7) Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
  - 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
  - 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara
  - 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui adahal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan meteriil
  - 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
  - 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
  - 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik- baiknya
  - 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
  - 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
  - 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
  - 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang
- Setiap PNS dilarang:
- 1) Menyalahgunakan wewenang
  - 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan wewenang orang lain
  - 3) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga organisasi internasional
  - 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
  - 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau

- menjamin barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
  - 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
  - 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
  - 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
  - 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
  - 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
  - 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
    - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
    - b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
    - c) Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS yang lain
    - d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
  - 13) Memberi dukungan kepada calon presiden/ wakil peresiden dengan cara:
    - a) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan
    - b) Mengadakan kegiatan yang mengarah terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa

kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat

- 14) Memberi dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan, dan
- 15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
  - a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah
  - b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
  - c) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan
  - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2016:55) yaitu:

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu

di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

## 2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh parabawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinanyang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

## 3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

## 4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

#### 7) Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal

maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut (Gouzali, 1996: 76), Indikator yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu organisasi antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima karyawan, semakin baik kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya jika balas jasa yang diterima karyawan kecil, maka kedisiplinan karyawan akan rendah karena karyawan akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin karyawan pun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawan pun akan kurang baik.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan yang ada pada perusahaan itu serta sanksi apa yang akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagikaryawan yang indisipliner akan

disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahannya, dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu hadir di tempat kerja, supaya atasan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja dari karyawan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan.

Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, sebab dengan perhatian, karyawan akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya, dan dengan perhatian akan terwujud hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan yang akan mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian dan teori-teori disiplin kerja guru yang telah dikemukakan di atas, dapat disentaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah kesadaran, dan keinsyafan guru dalam mentaati dan melaksanakan segala apa yang menjadi ketentuan, peraturan, dan norma-norma yang berlaku di sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Guru yang dikatakan memiliki disiplin tinggi adalah guru yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, dan norma- norma yang berlaku di dalam lembaganya baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang didasari oleh kesadaran, keinsyafan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja guru yang akan diukur meliputi: (1) ketaatan pada peraturan,

(2) kesadaran terhadap pelaksanaan tugas, (3) tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, (4) keteladanan.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan hasil penelitian ini diantaranya:

1. Marisa Ekawati (2018) dengan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa, menemukan bahwa kompensasi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %, 2) Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63,63 %, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,87 > 2,042$  sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Relevansi hasil penelitian di atas dengan penelitian ini berkaitan pemberian kompensasi serta metode penelitian.
2. Marni Juwita (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko, dimana hasil penelitian didapat: (1) Budaya sekolah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 40,3% (2) Komitmen guru secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 52,1% (3) motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 71,1% (4) Secara bersama Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan

meningkatkan kinerja guru. Relevansi hasil penelitian diatas dengan penelitian ini berkaitan komitmen guru serta metode penelitian.

3. Profitana Kusumaningtyas (2019) dengan judul penelitian Hubungan Komitmen organisasi, Disiplin kerja dan Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kinerja guru, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru. Secara bersama-sama komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan sebesar 16,13%. Ini artinya masih ada 83,87 % yang bisa menjadi prediktor untuk kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. Relevansi hasil penelitian diatas dengan penelitian ini berkaitan komitmen organisasi dan disiplin kerja serta metode penelitian.
4. Widya Muamalah (2018) dengan judul penelitian Disiplin Kerja Ditinjau dari Komitmen Organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada guru SMA Yadika 5 Joglo Jakarta Barat. Subjek dalam penelitian ini merupakan guru dan kepala sekolah SMA Yadika 5 Joglo Jakarta Barat dengan sampel yang di ambil sebanyak 42 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 20 aitem dan skala disiplin kerja yang terdiri dari 29 item. Hipotesis dalam penelitian ini, adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada guru dan kepala sekolah. Analisis yang digunakan adalah analisis product moment Karl Pearson. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis product moment Karl Pearson diperoleh nilai koefisien korelas ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,406 dengan signifikansi 0.008 ( $p < 0.01$ ), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Koefisien determinasi yang di dapat

sebesar 16,5%.

5. Miftachul Mujib (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai hasil koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,219 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,025$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,047.; (2) Komitmen berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,018 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,174$ ). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,018; dan (3) Disiplin kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,222 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,022$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dan komitmen memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,142 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,148$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066.
6. Veronica (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka thitung sebesar  $3,143 \geq$  ttabel sebesar 1,985, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,002 \leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung sebesar  $0,999 \leq$  ttabel 1,985, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,320 \geq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung sebesar  $-0,002 \leq$  ttabel sebesar 1,985, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai

signifikansi  $0,985 \geq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

Dari hasil penelitian merekomendasikan untuk mengkaji variabel yang berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja guru. Variabel-variabel diatas memberikan dukungan bagi penulis bahwa kontribusi komitmen terhadap tugas dan pemberian imbalan diasumsikan juga memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja guru.

### **C. Kerangka Pemikiran**

#### **1. Kontribusi Komitmen pada Tugas Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur**

Komitmen pada tugas disini adalah rasa kepedulian seseorang terhadap tugas dan kepentingan organisasi atau sekolah. Komitmen pada tugas erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab seorang guru terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki kepedulian terhadap tugas, maka dia cenderung memiliki kepatuhan terhadap ketentuan tugasnya. Atau jika seorang guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka dia cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan tanggung jawab tersebut seorang guru sangat mungkin dapat memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

(Martini, 1993:98) menyatakan komitmen pada tugas merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang guru yang telah menetapkan komitmen pada tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, orang berkomitmen pada tugas diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas dengan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab sehingga timbul perilaku disiplin terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen pada tugas diduga memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

## **2. Kontribusi pemberian Imbalan Terhadap Disiplin kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur**

Imbalan merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seorang guru atas balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Seorang guru yang menerima balas jasa sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerjanya, akan memberikan kepuasan dan kegairahan dalam bekerja. Jika guru sudah merasa puas, maka dia cenderung memiliki loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Akan tetapi, sesuatu yang diterima guru bertentangan dengan dirinya, dalam artian kurang sesuai dengan apa yang dilakukannya, maka hal ini cenderung mempengaruhi efektifitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

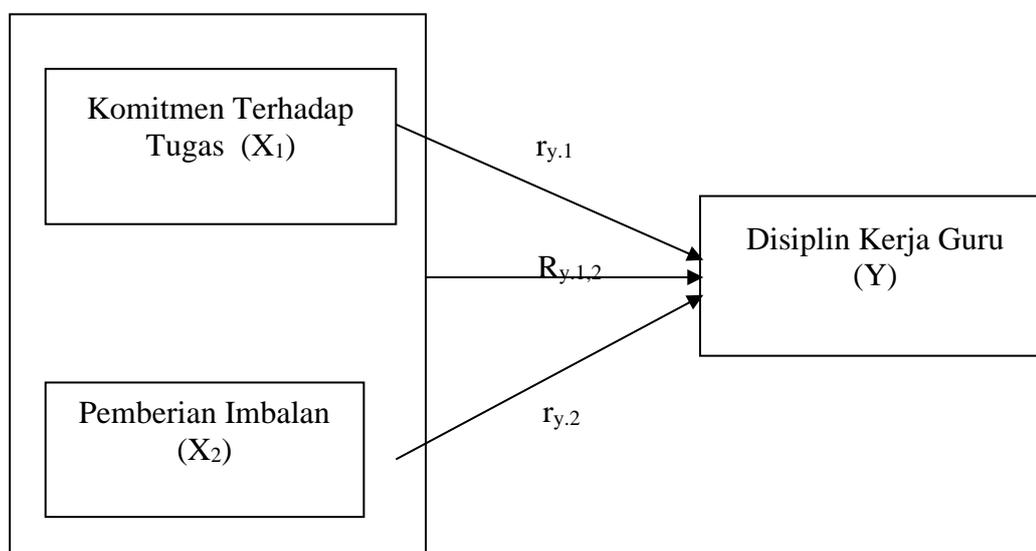
(Siagian, 1983:198) menyatakan sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu kantor. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya keadilan dalam pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point pada setiap pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, pemberian imbalan diduga memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

## **3. Kontribusi Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan secara bersama- sama Terhadap Disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.**

Komitmen pada tugas dan pemberian imbalan merupakan dua faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Seorang guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas, cenderung kurang memiliki loyalitas, tanggung jawab, disiplin diri, kepedulian dan sikap terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki sikap seperti itu, pelaksanaan

tugasnya kurang efektif, dan efektifitas kerjanya juga kurang lancar. Dan sulit baginya untuk melaksanakann perannya sebagai tenaga kependidikan. Selain dari komitmern, adanya sistem imbalan yang kurang baik, dalam artian pemberian imbalan itu kurang sesuai dengan ketentuan atau kurang sesuai dengan apa yang dilakukan guru, maka guru cenderung melakukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan. Sehingga hal tersebut dapat mengaruhi disiplin kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut komitmen pada tugasdan pemberian imbalan secara bersama-sama diduga memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Komitmen pada tugasdan Pemberian Imbalan serta Kontribusinya terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur

#### D. Hipotesis Penelitian

Dari kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komitmen pada tugas berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur

2. Pemberian imbalan berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur
3. Komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di SMP se Kecamatan Binjai Timur. Yaitu SMP N 3 Binjai, SMP N 4 Binjai, SMP N 12 Binjai. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, terhitung mulai bulan Desember 2020 hingga Mei 2021.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Azwar, 2010:5) penelitian dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif Korelasional.

Menurut (Azwar, 2010:8-9) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada- tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain.

Penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005:247).

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur. Hasil survey menunjukkan bahwa populasi ini berjumlah 168 orang, sebagaimana terangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1 : Populasi Penelitian**

Nomor	Asal Sekolah	Latar Belakang Pendidikan		Masa Kerja		Jumlah
		S1	S2	≤ 10 Thn	≥ 10 Thn	
1.	SMPN 3	76	5	10	71	81
2.	SMPN 4	42	3	15	30	45
3.	SMPN 12	41	1	6	36	42
<b>Jumlah</b>		<b>159</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>137</b>	<b>168</b>

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *stratified proportional random sampling*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan proporsi setiap kelompok sekaligus memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan besar kecilnya jumlah sampel menggunakan rumus (Cochran 1997:254) dengan langkah- langkah sebagai berikut: a) mengidentifikasi populasi berdasarkan strata, b)menghitung proporsi pada setiap/ masing - masing strata, c) menentukan besar ukuran sampel, dan d) menentukan subjek yang akan dijadikan responden.

### a) Identifikasi Strata

Strata yang digunakan dalam penentuan sampel adalah: (1) tingkat pendidikan dan (2) masa kerja. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa kedua strata termasuk faktor yang menentukan disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur disamping komitmen pada tugas dan pemberian imbalan. Adapun Strata populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah : 1)Tingkat pendidikan Sarjana ( S.1 ) 159 orang dan Magister (S<sub>2</sub>) 9 orang, 2) Masa kerja terdiri dari ≤10 tahun 31 orang dan ≥10 tahun 137 orang.

### b) Menghitung Proporsi Strata

Berdasarkan pada masing-masing strata kelompok populasi, maka diperoleh proporsi untuk masing-masing strata sebagai berikut :

1. Untuk strata pendidikan :

$$S1 = 159 \text{ orang}$$

$$P1 = 159 : 168 = 0,95$$

$$S2 = 9 \text{ orang}$$

$$Q1 = 1 - 0,95 = 0,05$$

2. Untuk strata masa kerja :

$$\leq 10 \text{ tahun} = 31 \text{ orang}$$

$$P2 = 31 : 168 = 0,18$$

$$\geq 10 \text{ tahun} = 137 \text{ orang}$$

$$Q2 = 1 - 0,18 = 0,81$$

### c) Menentukan ukuran sampel

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus (Cochran 1997: 187) berdasarkan distribusi populasi yang ada dengan rumus sebagai berikut :

$$No = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2}$$

Kemudian nilai  $No$  yang terbesar dikoreksi ke dalam rumus :

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No - 1}{N}}$$

#### Keterangan :

$No$  = Besar sampel tahap pertama

$N$  = Jumlah populasi penelitian

$n$  = besar sampel tahap kedua

$t$  = keterwakilan populasi oleh sampel yang ditetapkan pada taraf kepercayaan 95 % , maka  $z = 1,96$ .

$d$  = besarnya kekeliruan pengambilan sampel, ditetapkan sebesar 10 %.

$P$  = besar proporsi kelompok pertama dalam strata.

$q$  = besarnya proporsi kelompok kedua dalam strata atau (  $1 - p$  ).

Dengan perhitungan sampel sebagai berikut :

$$\text{No. 1} = \frac{(1,96)^2 \times 0,95 \times 0,00}{(0,1)^2}$$

$$\text{No. 1} = 18,24 = 18$$

$$\text{No. 2} = \frac{(1,96)^2 \times 0,18 \times 0,81}{(0,1)^2}$$

$$\text{No. 2} = 56,01 = 56$$

Dari hasil perhitungan diperoleh :

$$\text{No. 1} = 18$$

$$\text{No. 2} = 56$$

No terbesar adalah 56

Langkah berikutnya adalah mengoreksi jumlah dengan rumus =

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No - 1}{N}}$$

$$n = 56 / 1,32$$

$$n = 42,42 \text{ (dibulatkan = 42)}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan ternyata strata yang paling besar jumlahnya adalah strata masa kerja yaitu 42 orang, oleh karena itu angka inilah yang dipilih sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian populasi yang berjumlah 168 orang menghasilkan sampel yang representatif sebanyak 42 orang. Berarti sampel yang diambil dari populasi ialah  $42 : 168 \times 100 \% = 25 \%$ .

#### **d) Menentukan subjek**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sebesar 42 orang. Untuk menentukan subjek penelitian diambil secara acak melalui undian pada masing-masing strata, setelah terlebih dahulu menulis nomor setiap anggota populasi pada secarik kertas, kemudian digulung. Hal ini dilakukan agar setiap anggota mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

### **D. Definisi Operasional**

#### **1. Komitmen Pada Tugas**

(Arikunto, 1993:110) menyatakan Komitmen pada tugas merupakan suatu kepedulian terhadap tugas yang menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas, yang diukur dengan indikator: (1) kepedulian terhadap tugas, (2) kemauan berusaha, (3) semangat mengembangkan kemampuan, dan (4) loyalitas.

#### **2. Pemberian Imbalan**

(Rivai, 2005:398) menyebutkan Pemberian imbalan atau insentif dalam penelitiannya adalah pemberian dalam bentuk uang dan barang serta jasa yang diberikan kepada guru untuk dapat mendorong semangat dan prestasi kerjanya sehingga ia dapat memperoleh kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur pemberian insentif ini adalah: 1) uang, 2) barang, 3) penghargaan, 4) pujian, 5) promosi jabatan, dan 6) pemberian kesempatan.

#### **3. Disiplin Kerja**

(Hasibuan, 2005: 255) menyebutkan Disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah kesadaran, dan keinsyafan guru dalam mentaati dan melaksanakan segala apa yang menjadi ketentuan, peraturan, dan norma-norma yang berlaku di sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Guru yang dikatakan memiliki disiplin tinggi adalah guru yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, dan norma-norma yang berlaku di dalam lembaganya baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang didasari oleh kesadaran, keinsyafan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja guru yang akan diukur meliputi: (1) ketaatan pada peraturan, (2) kesadaran terhadap pelaksanaan tugas, (3) tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, (4) keteladanan.

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun menurut model skala Likert. Untuk variabel komitmen pada tugas ( $X_1$ ), variabel pemberian imbalan ( $X_2$ ), dan variabel disiplin kerja guru ( $Y$ ).

#### 1. Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen melalui langkah-langkah sebagai berikut: : (a) membuat kisi-kisi kuesioner berdasarkan indikator, (b) menyusun kembali kuesioner sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat, (c) melakukan konsultasi dengan kedua dosen pembimbing untuk memperoleh kesahihan butir sesuai dengan kontrak, dan (d) uji coba instrumen. Berikut ini disajikan kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2 : Kisi-kisi Variabel Komitmen Terhadap Tugas ( $X_1$ )**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Kepeduliaan	1,2,3, 4,5,6,7
2.	Kemauan berusaha	8,9,10,11,12,13,14,15
3.	Semangat mengembangkan Kemampuan	16,17,18,19,20,21,22
4.	Loyalitas	23,24,24,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35
	Total Butir	35

**Tabel 3 : Kisi-kisi Variabel Pemberian Imbalan ( $X_2$ )**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Uang	1,2,3, 4,5,6,7
2.	Barang	8,9,10,11,12,13
3.	Penghargaan	14,15,16,17,18,19
4.	Pujian	20,21,22,23
5.	Promosi Jabatan	24,25,26,27
6.	Pemberian Kesempatan	28,29,30
	Total Butir	30

**Tabel 4: Kisi-kisi Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Ketaatan pada peraturan	1,2,3,4,5,6,7,8,9
2.	Kesadaran Terhadap Pelaksanaan Tugas	10,11,12,13,14,15,16,17,18
3.	Tanggung Jawab Terhadap Pelaksanaan Tugas	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
4.	Keteladanan	31,32,33,34,35
	Total Butir	35

## 2. Skala pengukuran

Skala pengukuran menggunakan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif, namun untuk keperluan analisis data yang terkumpul diubah menjadi data kuantitatif. Pengubahan data disesuaikan dengan sifat pernyataan pada butir kuisioner. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor Selalu 5, sering 4, jarang 3, kadang-kadang 2, dan tidak pernah 1. Sedangkan pernyataan negatif diberi skor sebaliknya.

## 3. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen dipergunakan untuk keperluan penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengecekan terhadap butir-butir instrumen, selanjutnya diujicobakan untuk mendapatkan instrumen yang lebih sahih dan handal (valid dan reliabel). Prosedur pelaksanaan pengujian dilakukan sebagai berikut: (a) menentukan responden uji coba, (b) melaksanakan uji coba, c) menganalisis hasil uji coba.

### a) Responden Uji Coba

Responden uji coba diambil dari populasi di luar sampel yang telah ditetapkan sebanyak 30 orang guru.

### b) Pelaksanaan Uji Coba.

Uji coba instrumen ini dilaksanakan kepada guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini, tetapi berada di luar sampel penelitian.

### c) Analisis Data Hasil Uji Coba

Pengujian instrumen dilakukan dengan metode Alpha Cronbach menggunakan program SPSS versi 20.00. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui dan memilih butir-butir instrumen yang sah (*valid*) dan handal (*reliabel*). Butir-butir instrumen yang sah dipilih menjadi butir-butir instrumen penelitian sesungguhnya. Layak atau tidaknya butir-butir yang dijadikan sebagai alat pengumpul data diketahui melalui uji coba kesahihan dan keterandalan butir.

#### 1) Uji kesahihan instrumen (*Validitas*)

Uji kesahihan instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan. Pengujian kesahihan instrumen ini dilakukan dengan Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada instrumen telah sesuai dengan konstruk teoritik. Untuk memperoleh kesahihan instrumen perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : Pertama, pembuatan instrumen mengacu kepada teori-teori yang telah dibahas di dalam kajian kepustakaan, sehingga butir-butir instrumen disusun atas dasar teori-teori itu (*Construct Validity*). Kedua, hasil uji coba instrumen dikonsultasikan dengan kedua pembimbing dan dilakukan perbaikan-perbaikan seperlunya sesuai dengan petunjuk kedua pembimbing (*Expert Validity*). *Ketiga*, untuk memperoleh butir-butir yang valid dilakukan dengan mencari korelasi antara skor butir-butir instrumen dengan skor total. Untuk keperluan ini datanya diolah dengan menggunakan perangkat komputer program Excel dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Person. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots (\text{Arikunto, 2003:137})$$

**Keterangan:**

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor butir tes

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir tes

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  = jumlah hasil kali skor X dan Y

Berdasarkan hasil ujicoba untuk komitmen pada tugas diperoleh 15 butir valid dari 35 butir angket yang diujicobakan. Adapun 20 butir angket komitmen terhadap tugas yang tidak valid yaitu butir nomor 3, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 15, 17, 19, 20, 23, 24, 25, 28, 29, 32, 33, 34, dan 35. Hasil ujicoba untuk instrumen pemberian imbalan diperoleh 20 butir valid dari 30 butir angket yang diujicobakan. Adapun 10 butir angket pemberian imbalan yang tidak valid yaitu butir nomor 2, 4, 8, 9, 14, 16, 22, 23, 27 dan 28. Hasil ujicoba untuk instrumen disiplin kerja guru diperoleh 20 butir valid dari 35 butir angket yang diujicobakan. Adapun 15 butir angket disiplin kerja guru yang tidak valid yaitu: butir nomor 3, 6, 9, 10, 14, 15, 18, 22, 24, 25, 27, 30, 31, 32 dan 34.

## 2) Uji *reliabilitas*

Setelah memperoleh instrumen yang *valid* melalui uji coba instrumen sebelumnya maka langkah berikutnya menguji reliabilitas (keterhandalan) instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan apakah senantiasa pada variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ ), variabel Pemberian imbalan ( $X_2$ ), dan variabel Disiplin kerjaguru (Y), akan menunjukkan hasil yang sama terhadap gejala berikutnya. (Nasution, 1995), dengan kata lain apakah hasil uji coba memberikan hasil gambaran yang sama mengenai ketepatan instrumen pada sampel uji coba dengan ukuran jumlah sampel yang sebenarnya dalam penelitian ini. Keterhandalan angket di analisis dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_k = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Usman, Akbar, 2008:291})$$

**Keterangan:**

$r_k$  = reliabilitas instruyen

k = jumlah item

$\sum St^2$  = jumlah varians yang valid

$St^2$  = varians total

Kriteria reliabilitas suatu instrumen dikategorikan baik, apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,361 seperti yang tertuang pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau tabel interpretasi nilai r yang di kemukakan oleh Riduwan dan Kuncoro (2011: 223), dan Sugyiono (2010:257) pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5: Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	Antara 0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2.	Antara 0,600 – 0,799	Kuat
3.	Antara 0,400 – 0,599	Cukup Kuat/Sedang
4.	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5.	Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2008:223) dan Sugyiono (2010:257).

Hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket komitmen terhadap tugas diperoleh indeks reliabel sebesar 0,756. Dengan demikian angket komitmen terhadap tugas termasuk dalam kategori kuat. Hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket pemberian imbalan diperoleh indeks reliabel sebesar 0,852. Dengan demikian angket pemberian imbalan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket disiplin kerja diperoleh indeks reliabel sebesar 0,703. Dengan demikian angket disiplin kerja guru termasuk dalam kategori kuat.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana dan ganda serta korelasi parsial. Semua perhitungan dalam analisis data

menggunakan bantuan Program Eksel dan SPSS versi 20.0 for windows. Ada pun langkah-langkah analisis data sebagai berikut:

### 1) Pengujian Persyaratan Analisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis regresi sederhana maupun regresi berganda terdapat persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Sudjana (1982), persyaratan tersebut diantaranya:

- a. Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila  $L_0 < L_{tabel}$ . Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga  $L_0$  yang diperoleh dengan  $L_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%.
- b. Uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varian antara kelompok populasi agar data yang diperoleh dari sampel diyakini sebagai suatu kesatuan. Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1.
- c. Uji linieritas dan keberartian regresi untuk mengetahui apakah masing data membentuk garis linier. Oleh karena itu ada tiga persamaan regresi yang perlu diuji kelinieritas dan keberartiannya masing-masing variabel Y atas  $X_1$ , Y atas  $X_2$  dan Y atas  $X_1$  secara bersama-sama dengan  $X_2$ .

### 2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 sebagai berikut :

- a. Untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan teknik korelasi dan regresi sederhana. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ ), dan variabel Pemberian imbalan ( $X_2$ ) terhadap variabel Disiplin kerja guru (Y),

sedangkan regresi sederhana yang dicari meliputi persamaan regresi sederhana variabel Disiplin kerja guru (Y) atas variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dan persamaan sederhana variabel Pemberian imbalan ( $X_2$ ). Model persamaannya adalah  $Y = a + bX_i$ .

- b. Untuk hipotesis ketiga dilakukan dengan teknik korelasi dan regresi ganda. Koefisien korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila variabel bebas sebagai faktor prediktor. Persamaan umum regresi ganda untuk dua prediktor adalah  $Y = a_0 + b_1X_1 + b_2 X_2$

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini data yang diambil ada tiga jenis yaitu: komitmen pada tugas ( $X_1$ ), pemberian imbalan ( $X_2$ ), dan disiplin kerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan pengolahan data akan diuraikan berturut-turut tentang diskripsi data, tingkat kecenderungan masing-masing variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

**A. Deskripsi Data Penelitian**

**1. Disiplin kerja guru ( $Y$ )**

Data skor variabel disiplin kerja guru yang terkumpul tersaji pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Disiplin kerja guru ( $Y$ )**

No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	96
2	Skor terendah	48
3	Rata-rata	71,905
4	Standar deviasi	11,706
5	Modus	78,300
6	Median	74,100

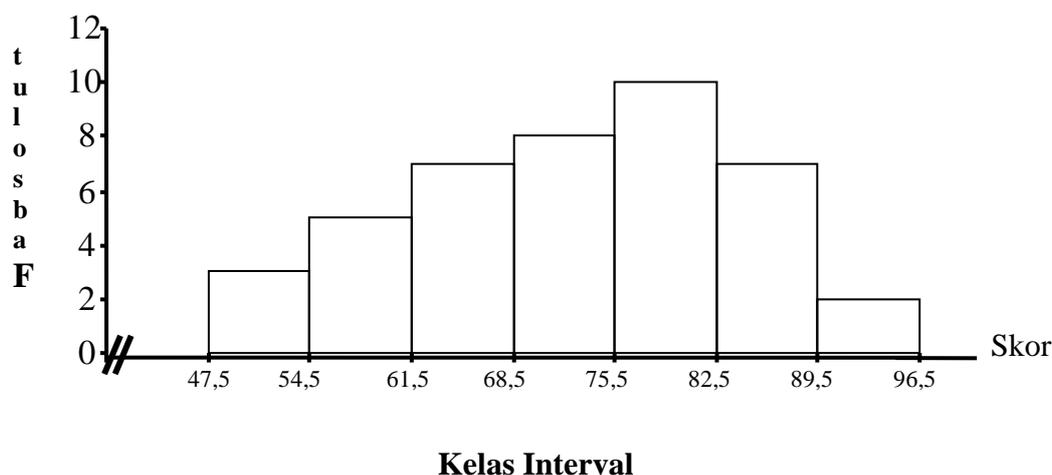
Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 7, dan gambar histogram dari data variabel disiplin kerja guru dapat dilihat pada Gambar 2.

**Tabel 7: Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja guru ( $Y$ )**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 7 di atas diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (19,048%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 15 responden (35,715%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 19 responden (45,239%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel disiplin kerja guru dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Histogram Skor Disiplin kerja guru (Y)

## 2. Komitmen pada tugas ( $X_1$ )

Data skor variabel komitmen pada tugas yang terkumpul tersaji pada Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ )**

No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	75
2	Skor terendah	30
3	Rata-rata	62,738
4	Standar deviasi	9,866
5	Modus	63,722
6	Median	63,917

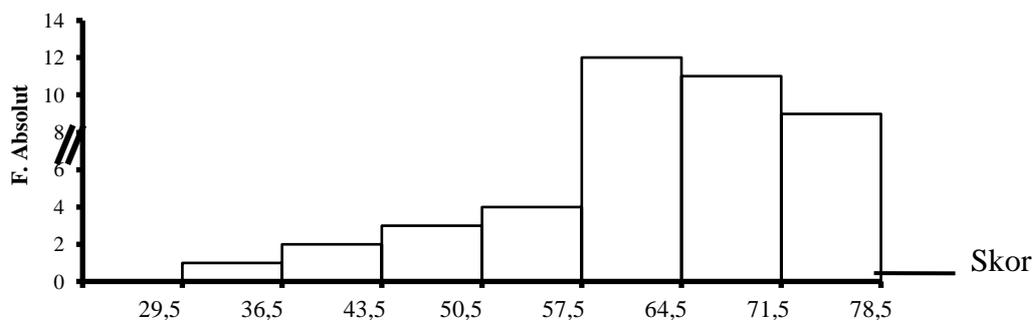
Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 9, dan gambar histogram dari data variabel komitmen pada tugas dapat dilihat pada Gambar 3.

**Tabel 9: Distribusi Frekuensi Skor Komitmen pada tugas ( $X_1$ )**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 9 di atas diperoleh bahwa sebanyak 12 responden (28,571%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 10 responden (23,810%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 20 responden (47,619%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel komitmen pada tugas dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Histogram Skor Komitmen pada tugas (X<sub>1</sub>)

### 3. Pemberian imbalan (X<sub>2</sub>)

Data skor variabel pemberian imbalan yang terkumpul tersaji pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Pemberian imbalan (X<sub>2</sub>)

No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	93
2	Skor terendah	50
3	Rata-rata	71,619
4	Standar deviasi	8,510
5	Modus	73,447
6	Median	72,559

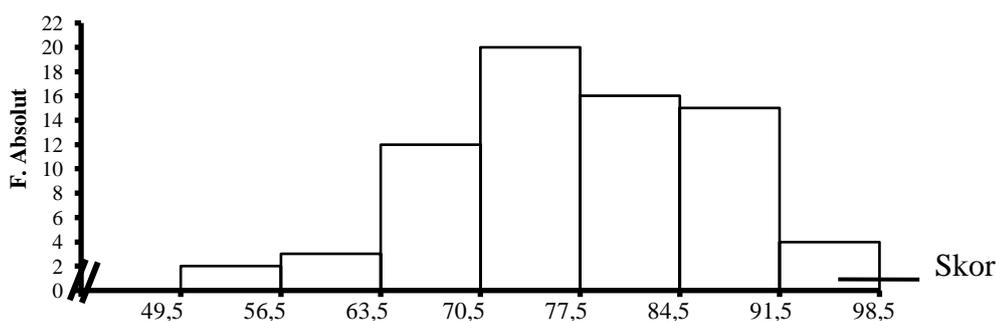
Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 11, dan gambar histogram dari data variabel pemberian imbalan dapat dilihat pada Gambar 4.

**Tabel 11: Distribusi Frekuensi Skor Pemberian imbalan ( $X_2$ )**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 11 di atas diperoleh bahwa sebanyak 17 responden (40,476%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 16 responden (38,095%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 9 responden (21,429%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel pemberian imbalan dapat dilihat pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4. Histogram Skor Pemberian imbalan ( $X_2$ )

## B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

### 1. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Disiplin kerja guru (Y)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan disiplin kerja guru terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan Standard Deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu:  $M_i = 82,500$  dan  $SD_i = 16,500$ . Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12: Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh tingkat kecenderungan disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 22 responden (52,381%).

### 2. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen pada tugas (X<sub>1</sub>)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan komitmen pada tugas terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 72,500 dan SDi = 14,500. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 13.

**Tabel 13: Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Terhadap Tugas (X<sub>1</sub>)**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 13. diperoleh tingkat kecenderungan komitmen pada tugas di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur termasuk dalam kategori tinggi, yakni sebanyak 19 responden (45,238%).

### 3. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Pemberian Imbalan (X<sub>2</sub>)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan pemberian imbalan terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 75,000 dan SDi = 15,000. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 14.

**Tabel 14: Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberian Imbalan ( $X_2$ )**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh tingkat kecenderungan pemberian imbalan di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (80,952%).

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian tiap variabel penelitian. Berikut disajikan hasil analisis normalitasnya yang terangkum dalam tabel 15 berikut:

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila  $L_0 < L_{tabel}$ . Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga  $L_0$  yang diperoleh dengan  $L_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%.

**Tabel 15: Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian**

No	Uraian	N	$L_0$	$L_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Status
1.	Y atas $X_1$	42	0,080	0,137	Normal
2.	Y atas $X_2$	42	0,115	0,137	Normal

Pada Tabel 15 di atas diperoleh bahwa  $L_0 < L_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data disiplin kerja guru atas komitmen pada tugas adalah berdistribusi normal, dan data disiplin kerja guru pemberian imbalan adalah berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 16.

**Tabel 16: Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	dk – 1	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
1.	Disiplin kerja guru (Y) berdasarkan komitmen pada tugas (X <sub>1</sub> )	19	14,715	30,1
2.	Disiplin kerja guru (Y) berdasarkan pemberian imbalan (X <sub>2</sub> )	17	12,623	27,6

Untuk uji homogenitas data variabel disiplin kerja guru berdasarkan komitmen pada tugas diperoleh data bahwa  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $14,715 < 30,1$  pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 20 - 1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel disiplin kerja guru berdasarkan komitmen pada tugas adalah homogen.

Sedangkan untuk uji homogenitas data variabel disiplin kerja guru berdasarkan pemberian imbalan diperoleh data bahwa  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $12,623 < 27,6$  pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 18 - 1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel disiplin kerja guru berdasarkan pemberian imbalan adalah homogen.

## 3. Uji Kolinieran dan Keberartian Regresi

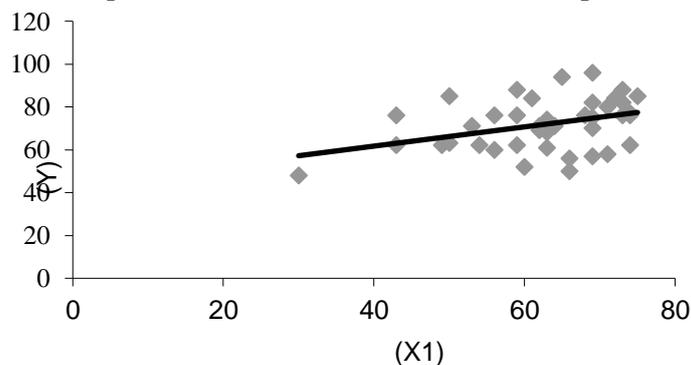
Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu: komitmen pada tugas dan pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikat. Oleh karena itu ada tiga persamaan regresi yang perlu diuji

kelinearitas dan keberartiannya masing-masing variabel Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$ . Berikut ini pada Tabel 17 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi disiplin kerja guru (Y) atas komitmen pada tugas ( $X_1$ ). Perhitungan yang dilakukan diperoleh persamaan regresi Y atas  $X_1$ , yaitu:  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ .

**Tabel 17: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas  $X_1$**

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	$F_0$	$F_t$ ( $\alpha=5\%$ )
Total	42				
Regresi (a)	1	217152,381	217152,381		
Regresi (b/a)	1	824,516	824,516	6,688	4,08
Residu (S)	40	4931,103	123,278		
Tuna Cocok (TC)	20	2731,103	136,555		
Galat (G)	20	2200,000	110,000	1,241	2,12

Dari Tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{tabel}}$  dengan db (20:20) pada taraf signifikan 5% adalah 2,12 sedangkan  $F_0$  yang diperoleh adalah 1,241. Ternyata  $F_0 < F_t$  ( $1,241 < 2,12$ ) sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi,  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh adalah 6,688. Ternyata  $F_0 > F_t$  ( $6,688 > 4,08$ ) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas  $X_1$  mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%. Bentuk hubungan antara komitmen pada tugas dengan disiplin kerja guru melalui persamaan  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  dapat dilihat pada Gambar 5. berikut.



Gambar 5. Grafik Linier Sederhana antara  $X_1$  dengan Y

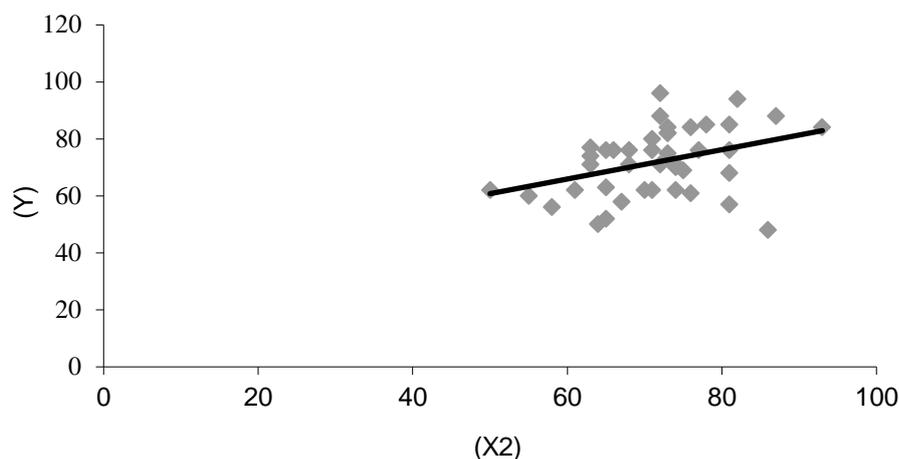
Dari Gambar 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel  $X_1$  dapat mempengaruhi  $Y$ . Hal ini dapat menyatakan bahwa komitmen pada tugas mempengaruhi disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur. Bentuk persamaan  $Y$  atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ . Berikut ini pada Tabel 15 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi disiplin kerja guru ( $Y$ ) atas pemberian imbalan ( $X_2$ ) dimana diperoleh persamaan regresi  $Y$  atas  $X_2$ , yaitu:  $\hat{Y} = 35,515 + 0,515 X_2$ .

**Tabel 18: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan  $Y$  atas  $X_2$**

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	$F_0$	$F_t$ ( $\alpha=5\%$ )
Total	42				
Regresi (a)	1	217152,381	217152,381		
Regresi (b/a)	1	805,652	805,652	6,510	4,08
Residu (S)	40	4949,967	123,749		
Tuna Cocok (TC)	20	3225,717	146,624		
Galat (G)	18	1724,250	95,792	1,531	2,15

Dari Tabel 18 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{tabel}}$  dengan db (22:18) pada taraf signifikan 5% adalah 2,15 sedangkan  $F_0$  yang diperoleh adalah 1,531. Ternyata  $F_0 < F_t$  ( $1,531 < 2,15$ ) sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$  adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi,  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh adalah 6,510. Ternyata  $F_0 > F_t$  ( $6,510 > 4,08$ ) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi  $Y$  atas  $X_2$  mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%.

Bentuk hubungan antara pemberian imbalan dengan disiplin kerja guru melalui persamaan  $\hat{Y} = 34,741 + 0,519 X_2$  dapat dilihat pada Gambar 6. berikut.



Gambar 6. Grafik Linier Sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$

Dari Gambar 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel  $X_2$  dapat mempengaruhi  $Y$ . Hal ini dapat menyatakan bahwa pemberian imbalan mempengaruhi disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur. Bentuk persamaan  $Y$  atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = 34,741 + 0,519 X_2$ .

Sedangkan uji linieritas dan keberartian ganda dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dan analisis regresi ganda. Hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa koefisien regresi ganda adalah  $a_1 = 0,486$  dan  $a_2 = 0,558$  sedangkan konstanta regresi adalah 1,406 sehingga persamaan  $\hat{Y} = 1,406 + 0,558 X_1 + 0,486 X_2$ . Untuk menguji keberartian regresi linier ganda digunakan statistik  $F$ . Harga  $F$  yang diperoleh terdapat pada Tabel 19. berikut.

**Tabel 19: Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda**

Sumber Varians	dk	JK	Fo	Ft $\alpha = 0,05$
Total	42	5755,619		
Regresi	2	1766,946	8,638	3,23
Sisa	40	3988,674		

Dari daftar distribusi  $F$  dengan  $\alpha = 0,05$  ( $dk = 2:42$ ) = 3,23 jadi dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,638 > 3,13$ ) sehingga dapat disimpulkan regresi linier ganda  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah bersifat nyata dan berarti.

## **D. Pengujian Hipotesis Penelitian**

### **1. Kontribusi Komitmen pada tugas Terhadap Disiplin kerja guru**

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y = 0,379$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304 dengan besaran koefisien determinasinya = 0,143. Dengan demikian harga  $r_{X_1Y} > r_{tabel}$  ( $0,379 > 0,304$ ) dengan kesimpulan bahwa komitmen pada tugas berhubungan dengan disiplin kerja guru. Untuk melihat apakah hubungan antara Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ) bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ) didapat persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ .

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji statistik t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan Kontribusi variabel Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) terhadap Disiplin kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh  $t_{hitung} = 2,586$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,586 > 1,68$ ), maka hal ini mengindikasikan bahwa persamaan arah garis regresi dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengetahui hubungan atau kontribusi antara Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Komitmen pada tugas berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 14,3 %.

### **2. Kontribusi Pemberian imbalan Terhadap Disiplin kerja guru**

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y = 0,377$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304 dengan besaran koefisien determinasinya = 0,139. Dengan demikian harga

$r_{X_1Y} > r_{tabel}$  ( $0,377 > 0,304$ ) dengan kesimpulan bahwa komitmen pada tugas berhubungan dengan disiplin kerja guru. Untuk melihat apakah hubungan antara Pemberian imbalan ( $X_2$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ) bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Pemberian imbalan ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ) didapat persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 34,741 + 0,519 X_2$ .

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji statistik  $t$  yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel Pemberian imbalan ( $X_1$ ) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan Kontribusi variabel Pemberian imbalan ( $X_2$ ) terhadap Disiplin kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh  $t_{hitung} = 2,552$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,552 > 1,68$ ), maka hal ini mengindikasikan bahwa persamaan arah garis regresi dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengetahui hubungan atau kontribusi antara Pemberian imbalan ( $X_2$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Pemberian imbalan ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Pemberian imbalan berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 14,2 %.

### **3. Kontribusi Komitmen pada tugas dan Pemberian imbalan Secara bersama-sama Terhadap Disiplin kerja guru**

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh koefisien korelasi  $R_{y(1,2)} = 0,383$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $R_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,383 > 0,3094$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga  $R_{hitung} = 0,554$  diperoleh  $F_{hitung} = 3,355$ . Harga  $F_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,355 > 3,23$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat

hubungan dan kontribusi yang positif dan berarti antara komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya dengan model persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 38,585 + 0,224 X_1 + 0,251 X_2$  adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen pada tugas ( $X_1$ ) dan Pemberian imbalan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Komitmen pada tugas dan Pemberian imbalan secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi adalah 14,7 %.

#### **E. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan pengujian sebelumnya menunjukkan model persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Komitmen pada tugas berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dimana besaran kontribusi adalah 14,3 %. Temuan ini setidaknya semakin mempertegas bahwa guru yang memiliki komitmen pada tugas yang tinggi diyakini akan berkontribusi terhadap disiplinnya dalam bekerja.

Sebagaimana diketahui, bahwa guru merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kemajuan sekolah. Kegagalan guru dalam melaksanakan fungsinya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pegawai negeri sipil, guru harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Dengan komitmen pada tugas tersebut guru akan memiliki kepedulian, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Belajar membuat dan memenuhi janji (komitmen) terhadap diri sendiri adalah cara yang lebih cepat mengembangkan kemampuan bagi guru. Melanggar janji sendiri pada diri sendiri tidak ada yang mengetahui dan tidak ada sanksi dari pihak lain, justru itu diperlukan belajar menaklukkan diri. Pengembangan kemampuan yang efektif adalah melalui

pembuatan komitmen, oleh karena itu untuk menumbuhkan kepribadian yang baik adalah dengan belajar membuat janji dan menepatinya. Dengan membuat janji terhadap diri sendiri untuk melakukan sesuatu aktifitas dan menepatinya sebagai sesuatu yang dijunjung tinggi dalam hidupnya, berarti sudah memastikan pribadi yang bertanggung jawab. Dengan demikian keberhasilan sejati akan diperoleh dengan adanya daya memenuhi janji dan komitmen, harga diri dan integritas pribadi yang kuat. Dalam mencapai efektifitas kerja sebagai suatu keberhasilan sejati, hanya mungkin dicapai bila kita mampu dan berdaya mempertahankan komitmen pada tugas serta memandangnya sebagai sikap menjaga harga diri.

(Sahertian, 1994:45) menegaskan bahwa bahwa komitmen pada tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen pada tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi kontribusi terhadap komitmen. (Sahertian, 1994:46) lebih lanjut mengatakan bahwa komitmen pada tugas lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen pada tugas tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Sehubungan dengan itu, komitmen pada tugas bukan sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Namun, dapat difahami bahwa peran serta dan kepedulian juga merupakan indikator komitmen. Imron menyatakan bahwa komitmen pada tugas merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari seseorang pegawai. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada

dalam organisasi dan rela bekerja demi pencapaian tujuan organisasi. (Imron, 1995:19).

Pendapat senada juga dikemukakan (Namawi, 2008:37) bahwa organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tidak dapat efektif tanpa dukungan individu-individu yang mempunyai loyalitas tinggi, memiliki komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas, bersedia untuk tetap tinggal dalam suka dan duka serta meyakini betapa bernilainya suatu organisasi. Semua orang secara alamiah memiliki komitmen. Masalahnya adalah bahwa komitmen semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang komitmen pada tugasnya rendah dan ada pula orang yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah. (Israel, 1990:32) menyebutkan bahwa komitmen pada tugas seseorang itu dapat bertambah atau berkurang terhadap tugasnya sangat dipengaruhi oleh sikap.

(Hoy, 1998:32) lebih lanjut juga mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen pada tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya dengan menunjukkan 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan, serta 4) disiplin diri yang tinggi (Goleman, 1998:193) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen adalah 1) memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya, 2) bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat, 3) bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi "patriot", 4) memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri, 5) bekerja secara sungguh –sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung, 6) merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin, 7) memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, dan 8) memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Ringkasnya komitmen pada tugas tidak terlepas dari tanggung jawab. Orang yang komit, berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh-

sungguh, dan penuh tanggung jawab. Komitmen pada tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, guru yang memiliki komitmen pada tugasnya akan menunjukkan tanggung jawabnya dan pada gilirannya akan berkontribusi terhadap disiplin kerjanya. Fakta empiris yang mendukung temuan ini setidaknya relevan dengan penelitian yang dilakukan Verawati (2015), Irnawati (2015), Septian (2014), Septiani, Sunuharyo dan Prasetya (2016), Hasan (2007) dan Bakhtiar (2007) yang menyimpulkan bahwa komitmen pada tugas berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi Pemberian imbalan ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja guru ( $Y$ ) didapat persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 34,741 + 0,519 X_2$  dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Pemberian imbalan berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru telah teruji secara empiris dan dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar kontribusi adalah 14,2 %. Temuan ini setidaknya mempertegas bahwa pemberian imbalan merupakan sesuatu yang penting sekali bagi seorang guru. Imbalan merupakan suatu ukuran nilai akan kerja guru. Oleh sebab itu, imbalan harus diterimanya sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan guru. Jika, sesuatu yang harus diterimanya tidak sesuai dengan dirinya, maka cenderung hal ini akan mempengaruhi disiplinnya dalam bekerja dan mempertegas pendapat . (Fathoni, 2006:127) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah 1) tujuan dan kemampuan personil; 2) keteladanan pimpinan; 3) kompensasi; 4) keadilan; 5) supervisi; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; dan 8) hubungan kemanusiaan.

Lebih lanjut menurut (Sadili, 2006:187), menjelaskan bahwa keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kompensasi. Perhatian organisasi atau sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Tujuan dasar dari seluruh program insentif adalah mendorong produktivitas pekerja dalam mencapai keunggulan kompetitif. (Wiraputra, 1992:67) juga mengatakan bahwa untuk merubah dan memperbaiki prestasi kerja sebaiknya disediakan

sebentuk imbalan, karena pemberian imbalan yang berharga untuk pemenuhan kebutuhan hidup akan dapat merangsang mereka untuk lebih giat bekerja. Di antara imbalan itu seperti kenaikan gaji, penambahan tanggung jawab, pujian, pemberian jabatan, pindah kepekerjaan yang lebih bagus, dan memberikan tugas khusus.

Pemberian insentif juga terpaut dengan waktu, seperti halnya yang dikemukakan oleh (Namawi, 2008:34), bahwa semakin cepat insentif dibayarkan kepada pegawai, semakin besar motivasinya terhadap pekerjaan yang diberikan. Nilai insentif yang diberikan akan berkurang apabila pemberiannya ditunda untuk jangka waktu yang terlalu lama. Saydam (Gouzali, 1996:68) mengatakan bahwa insentif yang diberikan kepada para pegawai besarnya didasarkan pada prestasi kerja yang mereka perlihatkan. Pemberian insentif yang memadai akan mengurangi sikap negatif para pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena yang bersangkutan tidak usah memikirkan insentif lain dengan mencarinya di samping pekerjaan pokok sekarang ini. Selanjutnya (Sunyoto, 1989:65) membedakan insentif yaitu bersifat langsung yakni berupa kebijaksanaan pemberian hadiah seperti uang, barang atau jasa sedangkan insentif tidak langsung adalah insentif yang dapat dinikmati sesudah beberapa saat, juga dapat diberikan dalam bentuk uang, barang dan jasa.

Berkenaan dengan pandangan seorang tentang makna, arti dan nilai insentif, (Wursanto, 1992:78) menyatakan bahwa tidak semua orang dapat atau mampu menganggap uang sebagai sebuah insentif. Dalam hal ini ada empat macam respon terhadap insentif yang berbeda yakni: 1) pengendalian kuat lingkungan dan ekspektasi-ekspektasi imbalan tinggi, 2) pengendalian kuat atas lingkungan dan ekspektasi rendah, 3) kurang pengendalian atas lingkungan dan ekspektasi-ekspektasi imbalan rendah, dan 4) kurang pengendalian atas lingkungan dan ekspektasi imbalan tinggi. Sedangkan (Gallerman, 1984:127) menyatakan bahwa individu dalam memandang uang berbeda-beda karena uang memiliki kekuatan yang unik sebagai pendorong berdasarkan fakta dan kekuatannya dan tidak hanya terbatas pada market value atau nilai pasar dan hampir dapat menyimbolkan setiap nilai yang dapat memotivasi seseorang dan dapat mengungkapkan prestasi, prestise, dan kekuatan-kekuatan yang pada akhirnya akan bermuara pada kepuasan kerja seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2005:137) tujuan pemberian insentif atau kompensasi juga dimaksudkan untuk: 1) Ikatan kerja sama; dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas tugas dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati; 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu; 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah; 4) Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya; 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil, 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan; 7) Semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan berlaku; 8) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya; dan 9) Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

(Siagian, 1983:54) juga menyatakan sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu organisasi. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya keadilan dalam pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point pada setiap pekerjaan.

Sejalan dengan temuan penelitian ini, hasil penelitian Setiawan (2017) juga membuktikan bahwa adanya pengaruh pemberian imbalan yang sesuai dengan porsi

kerja guru mampu mengoptimalkan kedisiplinannya dalam bekerja. Seorang guru yang kurang puas dalam bekerja, biasanya dia menampilkan perilaku yang sering bertentangan dengan ketentuan yang ada. Seorang guru yang kurang puas atas pemberian imbalan, diduga sering mempengaruhi disiplinnya dalam bekerja. (Dailay, 2009:76) menyimpulkan bahwa pemberian imbalan berpengaruh secara berarti terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup di Kabupaten Labuhan batu Selatan dengan besaran pengaruhnya mencapai 79,5%.

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh koefisien korelasi  $R_{y(1,2)} = 0,383$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $R_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,383 > 0,3094$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga  $R_{hitung} = 0,554$  diperoleh  $F_{hitung} = 3,355$ . Harga  $F_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,355 > 3,23$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ketiga yang diajukan yakni terdapat hubungan dan kontribusi yang positif dan berarti antara komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya dengan model persamaan regresi yang terbentuk  $\hat{Y} = 38,585 + 0,224 X_1 + 0,251 X_2$  adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95% dimana besar kontribusinya adalah 14,7 %.

Sebagaimana (Priodarminto, 1992:125) yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, yakni (1) sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap mental guru yang meliputi ketaatan dan ketertipannya sebagai latihan, pengendalian pikiran dan watak, yang biasanya diwujudkan dalam bentuk Komitmen pada tugas (2) pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar, dan (3) kelakuan yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan, dan dorongan yang kuat dalam bekerja.

Walaupun secara empiris, pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, namun kontribusi ini relatif rendah hanya berkisaran 14,7 % saja. Hal ini terbukti, salah satunya, dari tingkat pemahaman responden yang berada pada kategori sedang berdasarkan uji kecenderungan variabel pemberian imbalan jika dibandingkan

variabel komitmen pada tugas yang tergolong kategori tinggi. Ini membuktikan bahwa Pemberian imbalan yang diterima guru masih dipandang perlu ditingkatkan untuk masa-masa yang akan datang di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur cenderung, baik itu Pemberian imbalan yang bersifat materi ataupun non materi cenderung kurang memadai.

(Siagian, 1983:93) menjelaskan bahwa dalam rangka pencapaian tujuan, suatu organisasi harus menerapkan suatu sistem imbalan tertentu dimana kepentingan organisasi dan individu harus diperhitungkan dan dipertimbangkan. Kepentingan individu contohnya, harus mendapat perhatian dalam arti imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan oleh organisasi harus dapat menjamin harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Artinya, imbalan harus memungkinkan seorang individu dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak.

Data hasil analisis ini mendukung observasi yang penulis lakukan sebelumnya yang telah penulis paparkan pada latar belakang masalah, yang menyatakan bahwa Disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur cenderung rendah. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas. Fenomena ini diakui oleh beberapa guru yang penulis jumpai. Namun yang membuat mereka kurang Disiplin terhadap pekerjaannya adalah belum memadainya pemberian imbalan yang mereka terima terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepentingan organisasi adalah bahwa individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui penerahan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses Pemberian imbalan. Temuan ini sepertinya menegaskan walaupun terbukti bahwa Komitmen pada tugas dan Pemberian imbalan memang berkontribusi terhadap Disiplin kerja, namun disisi lain Komitmen pada tugas dan Pemberian imbalan harus lebih ditingkatkan. (Siagian, 1983:87) menyatakan bahwa sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu kantor atau organisasi. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya

keadilan dalam Pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerja dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan Pemberian poin pada setiap pekerjaan. Dengan adanya peningkatan faktor-faktor yang berkaitan secara langsung dengan Disiplin kerja guru, diharapkan Disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur akan lebih baik lagi untuk masa-masa yang akan datang.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Instrumen pengumpul data kemungkinan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah dilakukan validasi dan diujicobakan, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen, sehingga memungkinkan masih terdapat pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Di samping itu, pengisian instrumen disebabkan jawaban responden yang kurang cermat atau kurang hati-hati.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti antara komitmen terhadap tugas terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif komitmen terhadap tugas maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,3%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komitmen terhadap tugas sebesar 14,3% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif pemberian imbalan maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,2%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberian imbalan sebesar 14,3% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti komitmen terhadap tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif komitmen terhadap tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama maka semakin tinggi dan positif pula disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur dengan memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,7%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komitmen terhadap tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama sebesar 14,7% dapat diprediksi dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi guru, mengingat komitmen terhadap tugas guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur kategori tinggi, untuk itu diharapkan guru untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi komitmennya dalam melaksanakan tugasnya untuk masa-masa yang akan datang.
2. Bagi kepala sekolah Mengingat komitmen guru dalam mendidik di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur sudah tinggi dan masih perlu meningkatkan pemberian imbalan yang berkatogori sedang. Diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan dan mengkoordinir pembinaan komitmen pelaksaaan tugas guru agar lebih bisa di tingkatkan lagi pada masa yang akan datang begitu juga pemberian imbalan kepada guru.
3. Bagi pengawas, harus tetap melakukan pembinaan dan pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru sehingga komitmen terhadap tugas guru selalu berada dalam kategori tinggi di SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur.
4. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang komitmen terhadap tugas guru maupun pemberian imbalan as dengan tempat penelitian yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achsin, A. (1990). *Pengelolaan Kelas Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Pandang: IKIP Ujung Pandang.
- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1993). *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2005 ). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Cochran, W. (1997). *Sampling Techniques*. New Delhi: Weseley Eastern Private Limited.
- Cofermi, E. (2018). Hubungan Komitmen Terhadap Tugas, Pemberian Imbalan Dan Motivasi. *TABDIR*, 1-16.
- Dailay. (2009). *Kedisiplinan Pegawai Ditinjau Dari Segala Aspek*. Jakarta: Pustaka Sani.
- Darmodiharjo, D. (1982). *Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan, Dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Erawati. (2007). *Komunikasi Organisasi Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Raja Grafindo.
- Fathoni. (2006). *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gallerman, S. W. (1984). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence* . London: Bloomsbrug Publishing IIs.
- Gouzali, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Gunarsa, Y. S. (1986). *Psikologi Untuk Keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Handoko, H. (1996). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hoy, W. (1998). *Educational Administration, Theory Research And Practice*. New York: Random House.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya.
- Israel, A. (1990). *Pengembangan Kelembagaan Pengalaman Proyek-Proyek Bank Dunia*. Jakarta: LP3ES.
- Julius. (2002). *Memimpin Dengan Kearifan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Martini. (1993). *Manajemen Dan Bawahan*. Yogyakarta: Bimantara Presindo.
- Martoyo, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PBFEE.
- Mintorogo, A. (1996). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: STIALAN.
- Munandar. (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Namawi. (2008). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwiningsih. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja*. Jakarta: UNS .
- Prijodarminto, S. (1992). *Disiplin, Kiat Menjadi Sukses*. Jakarta: Pradanya Paramita.
- Renzulli. (2014). *Kinerja Dan Profesionalisme Pemimpin*. Bandung: Andi Offset.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sahertian. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sardiman, A. (2000). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siagian, S. P. (1983). *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudjana, N. (1982). *Dasar-Dasar Penelitian Hasil Belajar*. Jakarta: Sera Jaya.
- Sunyoto, A. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul Program Pascasarjana Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

- Susilo, A. (2007). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Bandung: UMN Pers.
- Sutisna, O. (1983). *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Wiraputra, I. (1992). *Beberapa Aspek Dalam Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wursanto. (1992). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, S. (2004). *Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

**KUSIONER PENELITIAN****KONTRIBUSI KOMITMEN PADATUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI  
SE KECAMATAN BINJAI TIMUR**

Binjai, Mei 2021

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Guru SMP Negeri di Kecamatan Binjai Timur

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada sekolah Bapak/Ibu. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner terlampir secara jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sendiri tanpa dipengaruhi pendapat orang lain.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan lengkap merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban yang sesungguhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

**Yenni Fitri**

### A. Identitas Responden

Isilah kolom di bawah ini dengan memberikan cek list pada kotak yang tersedia, jawaban sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

#### 1. Pendidikan

a. S1

b. S2

#### 2. Masa Kerja

a. < 10 tahun

b.  $\geq$  10 tahun

#### 3. Pelatihan

Pernah/tidak pernah\* mengikuti pelatihan

Pelatihan yang pernah lima tahun terakhir adalah:

- Pelatihan....., lamanya.....hari, tahun.....

### B. Kuesioner / Angket

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pernyataan berikut dengan teliti, kemudian tentukan jawaban yang anda anggap sesuai, dengan mencek list salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada lembar jawaban, yaitu:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Contoh:

No	Pernyataan	Alternatif				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh Kepala Sekolah	✓				

Jika anda mencentok list SL pada contoh di atas, artinya anda selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan oleh Kepala Sekolah .

Kerahasiaan jawaban anda akan dijaga dengan sebaik-baiknya. Perlu saya jelaskan kepada anda bahwa kuesioner ini digunakan untuk penulisan tesis pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Oleh karena itu, diharapkan anda memberikan jawaban sesuai dengan pendapat anda yang sejujur-jujurnya.

Akhirnya, atas bantuan anda mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

### KUESIONER DISIPLIN KERJA GURU

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>A</b>	<b>Ketaatan Pada Peraturan</b>					
	1. Apabila saya berhalangan mengajar saya memberitahukannya secara tertulis kepada kepala sekolah					
	2. Saya menghadiri upacara penaikan bendera setiap hari Senin walaupun tidak bertepatan dengan hari-hari mengajar saya					
	3. Saya berusaha untuk menghadiri rapat guru dengan kepala sekolah					
	4. Saya cenderung memberikan pelajaran yang terdapat dalam buku paket saja					
	5. Apabila saya bertugas menjadi guru piket saya menegur secara langsung siswa yang datang terlambat					
	6. Sanksi diberikan kepada warga sekolah yang melanggar peraturan					
<b>B.</b>	<b>Kesadaran Terhadap Pelaksanaan Tugas</b>					
	7. Saya membuat program tahunan setiap tahun					
	8. Saya memulai pelajaran setelah semua siswa duduk dengan tertib					
	9. Saya mempelajari rencana pelaksanaan pembelajaran untuk persiapan awal sebelum mengajar					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	10. Apabila ada siswa yang tidak puas dengan nilai yang diberikan maka guru harus bersedia menjelaskannya kembali.					
	11. Saya memilih metode mengajar sesuai dengan bahan yang akan disampaikan					
<b>C.</b>	<b>Tanggung Jawab Terhadap Pelaksanaan Tugas</b>					
	12. Saya berkewajiban memberikan nasehat kepada siswa yang tidak mampu untuk naik kelas					
	13. Saya selalu memberikan dorongan kepada siswa untuk belajar dengan baik					
	14. Saya merasa wajib menekankan kepada siswa perlunya sopan santun di kelas					
	15. Saya merasa wajib membahas masalah-masalah belajar yang timbul di dalam kelas setiap saya mengajar					
	16. Saya tidak akan meninggalkan profesi saya walaupun ada tawaran lain dengan upah yang lebih tinggi					
	17. Saya mengajar tidak semata-mata untuk mematuhi peraturan sekolah, melainkan untuk melaksanakan kewajiban sebagai seorang pendidik					
	18. Menyadari keterbatasan saya di bidang studi yang saya asuh, saya bersedia mengikuti studi lanjutan					
<b>D.</b>	<b>Keteladanan Guru</b>					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	19. Saya bersikap terbuka atas kritik dan saran dari siswa					
	20. Saya mengajar tidak semata-mata mematuhi peraturan sekolah melainkan untuk melaksanakan amanah sebagai seorang pendidik					

### KUESIONER KOMITMEN TERHADAP TUGAS

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>A.</b>	<b>Kepedulian</b>					
	1. Saya membantu guru lain yang mengalami kesulitan dalam mengajar					
	2. Saya membina hubungan yang baik dengan guru lain yang mengajarkan bidang yang berbeda dengan saya					
	3. Saya menyediakan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa yang bermasalah dan membutuhkan					
<b>B.</b>	<b>Kemauan Berusaha</b>					
	4. Jika saya menghadapi masalah dalam pengajaran, saya berusaha untuk menindaklanjuti dan mendiskusikannya dengan guru lain					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	5. Saya mencari media lain yang lebih cocok dengan materi yang akan diberikan kepada anak didik					
	6. Saya berusaha mengikuti berbagai pelatihan yang dapat menunjang karir walaupun tanpa sepengetahuan kepala sekolah					
	7. Saya melengkapi setiap mata pelajaran yang diasuh dengan diktat sendiri					
<b>C.</b>	<b>Semangat Mengembangkan Kemampuan</b>					
	8. Saya ikut aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler yang berkaitan dengan masalah pengajaran					
	9. Saya meluangkan banyak waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk melaksanakan tugas					
	10. Saya merasa bangga dipromosikan sebagai guru inti					
	11. Saya merasa bahagia diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal					
<b>D.</b>	<b>Loyalitas</b>					
	12. Saya enggan melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang					
	13. Saya merasa kepala sekolah memberlakukan secara adil keharusan untuk hadir dalam kegiatan upacara bendera dan senam kesegaran jasmani					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	14. Saya menumbuhkan kesan kepada siswa, bahwa disetiap kesempatan mereka membutuhkan kehadiran saya					
	15. Saya mencurahkan perhatian sepenuhnya terhadap tugas-tugas saya di tempat kerja karena tugas ini adalah tugas mulia.					

### KUESIONER PEMBERIAN IMBALAN

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>A.</b>	<b>Uang</b>					
	1. Saya menerima gaji rutin, tepat waktu setiap bulannya					
	2. Saya menerima bonus yang diberikan segera setelah kegiatan selesai					
	3. Saya menerima sejumlah bonus dalam setiap periode tertentu sebagai bonus di luar gaji					
	4. Saya memperoleh honor setiap mengerjakan pekerjaan lembur					
	5. Bila ada kegiatan pelatihan saya mendapat bantuan biaya untuk mengikutinya					
<b>B.</b>	<b>Barang</b>					
	6. Saya memperoleh seragam mengajar setiap tahun ajaran baru					
	7. Saya bisa memanfaatkan asuransi kesehatan yang diberikan sekolah setiap saat diperlukan					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	8. Berbagai fasilitas di sekolah dapat dipergunakan secara bebas oleh guru tanpa prosedur yang menyulitkan mereka					
	9. Saya diberi bingkisan setiap hari keagamaan					
<b>C.</b>	<b>Penghargaan</b>					
	10. Saya dipercaya dan ditempatkan untuk melakukan pekerjaan pada bagian yang berbeda-beda					
	11. Saya diikutsertakan dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat oleh kepala sekolah					
	12. Saya mendapatkan santunan sosial dari sekolah bila terkena musibah					
<b>D.</b>	<b>Pujian</b>					
	13. Saya merasa senang dengan pujian kepala sekolah atas kedisiplinan saya dalam bertugas					
	14. Saya merasa senang dengan pujian kepala sekolah atas kejujuran saya dalam menyelesaikan tugas					
	15. Guru yang menunjukkan prestasi dalam bekerja dipanggil secara khusus sebagai wujud perhatian oleh kepala sekolah ke ruangannya					
<b>E.</b>	<b>Promosi Jabatan</b>					
	16. Karir para guru dapat mencapai jabatan struktural dan fungsional tertentu					
	17. Saya dicalonkan menjadi guru teladan atas kesungguhan saya dalam mengajar					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>F.</b>	<b>Pemberian Kesempatan</b>					
	18. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan Pendidikan					
	19. Saya diberi kesempatan untuk mengikuti seminar dan program pendidikan dan pelatihan					

**LAMPIRAN 02: UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL KOMITMEN PADA TUGAS (X1)**

NO. URUT	NO. SUBJEK								
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	2	2	4	2	3	3	3	2
2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	4	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	3	3	4	3	4	3	4	5
7	7	2	2	2	2	5	4	3	4
8	8	4	4	4	5	4	3	4	2
9	9	2	2	2	2	3	5	5	3
1	10	2	2	2	2	4	3	4	2
1	11	4	4	5	5	4	4	4	2
1	12	3	3	3	3	5	5	1	2
1	13	3	3	3	3	2	3	2	2
1	14	2	2	2	2	1	4	1	2
1	15	5	5	2	2	3	3	3	2
1	16	3	3	3	3	4	4	4	4
1	17	4	4	5	4	4	3	5	5
1	18	3	3	3	5	3	3	3	3
1	19	4	4	4	4	5	4	4	4
2	20	3	3	3	3	4	4	4	3
2	21	2	2	2	2	3	3	3	4
2	22	5	5	4	4	4	4	4	3
2	23	2	2	2	2	3	4	3	3
2	24	2	2	2	2	4	3	4	5
2	25	4	4	4	4	4	4	5	3
2	26	3	3	5	3	2	4	1	4
2	27	2	2	2	2	3	3	3	3
2	28	4	4	4	4	3	4	3	4
2	29	5	2	2	2	3	3	3	4
3	30	4	4	4	4	4	4	1	4
<b>N =</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
$\sum X =$	96	93	96	94	106	108	99	97	
$\sum X^2 =$	336	315	338	328	398	400	365	343	
$\sum XY =$	1080	1048	1075	1062	1185	1187	1122	1079	
<b>r =</b>	<b>0,470</b>	<b>0,375</b>	<b>0,337</b>	<b>0,33</b>	<b>0,33</b>	<b>0,32</b>	<b>0,22</b>		
<b>r<sub>TABEL</sub> =</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	<b>0.37</b>	
<b>status</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>IN</b>	<b>V</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	
<b>S<sub>b</sub><sup>2</sup> =</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>1.02</b>	<b>1.11</b>	<b>0.78</b>	<b>0.37</b>	<b>1.27</b>	<b>0.97</b>	
	6	9	7	6	2	3	7	9	

<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	4	4	4	3	2	4	4	3	2
2	4	4	2	3	2	4	3	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	4	4	1	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	3	4	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	4	4	4	4	1	4	4	4	1
1	4	4	4	4	1	4	3	4	1
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
5	2	2	2	3	4	2	3	3	4
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
4	3	3	3	2	4	3	1	2	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2
5	4	4	4	2	4	4	2	2	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
2	4	4	4	4	2	4	2	4	2
1	3	3	3	1	3	3	2	1	1
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	1	2	4	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	1	4	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	1	4	1	4	4	1	4	4	4

**BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGKET DENGAN KORELASI PRODUCT MOMEN)**

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
84	95	99	91	92	86	95	95	88	83
282	331	349	307	308	278	331	327	290	263
956	1074	1119	1019	1043	972	1074	1065	998	945
0,60	0,22	0,46	0,479		0,485		0,510	0,255	
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
V	INV	V	V	INV	V	INV	V	INV	V

**BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)**

1.5	1.00	0.74	1.03	0.86	1.04	1.00	0.87	1.06	1.11
6	6	3	2	2	9	6	2	2	2

<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	3	3	2
3	2	4	3	2	4	3	5	3	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	5	3
2	3	4	2	3	4	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
4	1	4	4	1	4	4	4	4	1
2	2	1	2	2	1	2	5	2	2
3	4	2	3	4	2	3	3	3	4
1	1	1	2	1	1	2	2	2	3
2	4	3	2	4	3	2	2	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
2	4	4	2	4	4	2	2	2	4
4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
1	4	4	3	4	4	3	3	5	4
4	2	4	4	2	4	4	4	4	5
1	3	3	1	3	3	3	1	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
1	2	4	1	2	4	3	1	1	2
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	1	4	4	3	4	4	4	4

<b>30</b>									
89	85	95	92	84	99	98	98	95	91
297	271	331	308	264	347	342	354	333	315
1011	961	1074	1043	948	1116	1102	1103	1079	1030
0.24	0.3	0,50	0,44	0.32	0.34	0,26	0,52	0,74	0.33
0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37
INV	INV	V	V	INV	INV	INV	V	V	INV

1.09	1.00	1.00	0.86	0.9	0.67	0.72	1.12	1.07	1.29
9	6	6	2	6	7	9	9	2	9

29	30	31	32	33	34	35	Y	Y <sup>2</sup>
3	3	4	2	2	2	3	93	864
4	3	3	3	3	3	3	111	1232
4	1	4	4	4	4	3	115	1322
3	1	4	4	4	4	3	100	1000
4	3	3	5	4	4	5	133	1768
4	4	4	4	5	4	3	123	1512
3	3	1	1	1	3	4	109	1188
4	4	4	4	4	4	2	114	1299
3	4	4	4	4	3	3	110	1210
4	2	5	3	2	1	4	104	1081
4	3	3	2	3	1	4	113	1276
1	3	3	2	4	2	2	78	608
2	5	3	2	4	4	5	107	1144
3	3	3	2	3	3	2	63	396
3	4	4	3	4	4	2	106	1123
4	3	3	3	4	2	4	119	1416
4	4	5	3	3	4	2	124	1537
3	2	2	3	4	4	4	122	1488
4	3	3	3	3	4	3	127	1612
4	4	4	1	4	5	4	122	1488
3	4	4	1	4	1	1	80	640
4	5	2	2	1	4	4	130	1690
3	3	3	4	2	4	4	118	1392
4	2	2	3	3	2	1	89	792
5	2	2	3	4	4	4	138	1904
3	3	3	3	3	4	2	87	756
3	4	4	1	4	5	3	110	1210
3	4	4	1	4	1	4	121	1464
3	5	2	2	1	4	3	107	1144
5	4	4	1	4	5	4	123	1512
<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
104	98	99	79	99	99	95	$\sum Y =$	
380	352	353	245	359	371	333	$\sum Y^2 =$	
1167	1082	1085	881	1092	1113	1077	<i>Jumlah valid</i>	
0.24	0,60	0,631	0.234	0.14791667	0.355		<i>Valid =</i>	
0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	<i>takvalid =</i>	
<b>IN</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	<b>IN</b>	<i>total =</i>	
0.64	1.06	0.87	1.23	1.07	1.47	1.07	$S_{sb}^2 =$	33.148
9	2	7	2	7	7	2	$s^2 =$	
							$r_{II} =$	

**LAMPIRAN 03: UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL  
PEMBERIAN IMBALAN (X2)**

NO. URUT	NO. SUBJEK							
		1	2	3	4	5	6	7
1	1	3	3	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	1	4	1
3	3	5	5	2	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	3	5
6	6	3	3	4	3	4	3	4
7	7	2	2	2	2	5	4	3
8	8	4	4	4	5	4	3	4
9	9	2	2	2	2	3	5	5
1	10	2	2	2	2	4	3	3
1	11	4	4	5	5	4	4	2
1	12	3	3	3	3	5	5	5
1	13	3	3	3	3	2	3	3
1	14	2	2	2	2	1	4	4
1	15	5	5	2	2	3	3	3
1	16	3	3	3	3	4	4	4
1	17	4	4	5	4	4	3	5
1	18	3	3	3	5	3	3	3
1	19	2	2	2	2	3	4	3
2	20	2	2	2	2	4	3	4
2	21	4	4	4	4	4	4	5
2	22	3	3	5	3	2	4	1
2	23	2	2	2	2	3	4	3
2	24	2	2	2	2	4	3	4
2	25	4	4	4	4	4	4	5
2	26	3	3	5	3	2	4	1
2	27	2	2	2	2	3	3	3
2	28	4	4	4	4	3	4	3
2	29	5	2	2	2	3	3	3
3	30	4	4	4	4	4	4	1
N =		30	30	30	30	30	30	30
$\Sigma X$ =		94	91	93	89	99	108	99
$\Sigma X^2$ =		324	303	327	295	357	400	373
$\Sigma XY$ =		88	859	877	843	938	1008	953
r =		0,6	0,33	0,52	0,33	0,46	0,50	0,46
$r_{TABEL}$ =		0,3	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
status =		V	IN	V	IN	V	V	V

$S_b^2 =$	0.9	0.89	1.2	1.03	1.0	0.37	1.54
	82	9	9	2	1	3	3

8	9	10	11	12	13	14	15	16
2	5	2	2	2	3	2	3	2
2	1	1	1	1	2	2	4	1
2	4	3	3	3	2	2	4	3
4	2	4	4	4	4	2	3	4
5	5	4	4	4	2	3	4	4
5	3	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	4	4	4	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	5	2
2	2	2	1	4	1	2	1	1
5	2	2	3	3	3	2	4	3
3	3	3	4	4	4	4	2	4
4	5	4	4	3	5	5	5	4
2	4	3	3	3	2	4	3	3
4	2	4	4	4	4	2	4	4
5	5	4	4	4	2	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	2	4	4	4	1	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	1	2	3	2	2	1	2
3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	2	4	4	4	1	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	1	2	3	2	2	1	2
3	4	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	1	4	1	4	4	1	3

**BAGIAN PERTAMA (PERHITUNGAN VALIDITAS ANGGKET DENGAN KORELASI PRODUCT MOMENT)**

30	30	30	30	30	30	30	30	30
105	97	90	95	97	88	91	97	94
399	349	300	325	333	294	303	349	318
994	927	864	914	920	844	872	914	904
-	0,23	0,39	0,57	0,43	0,43	0,33	0,56	0,32
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
IN	IN	V	V	V	V	IN	V	IN

**BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)**

1.05	1.179	1	0.806	0.646	1.196	0.899	1.179	0.782
------	-------	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

17	18	19	20	21	22	23	24	25
2	3	2	3	3	2	3	2	3
1	2	2	4	3	2	3	2	4
3	2	2	3	3	2	3	2	4
4	4	2	3	3	2	3	2	3
4	2	3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	2	3	2	2	3	2	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	5
4	1	2	1	1	1	2	2	1
3	3	2	3	3	3	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	5	5	4	4	4	2	5	5
3	2	4	1	2	4	2	4	3
4	4	2	4	4	2	4	4	4
4	2	4	2	2	4	2	2	2
3	4	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	1	4	1	4	4
4	1	2	3	4	2	4	3	3
4	4	4	4	1	1	1	4	4
3	2	2	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	2	3	1	2	1	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	4	2	2	2	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	1	4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
30	30	30	30	30	30	30	30	30
99	86	87	99	88	88	88	96	106
343	282	281	351	290	286	288	330	396
940	824	832	934	837	838	830	912	995
0,53	0,56	0,56	0,48	0,55	0,30	0,34	0,56	0,48
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
V	V	V	V	V	INV	INV	V	V
0,54	1,18	0,95	0,8	1,06	0,92	0,99	0,7	0,71
3	2	7	1	2	9	6	6	6

					Y	Y <sup>2</sup>
26	27	28	29	30		
2	2	1	3	2	75	562
1	1	2	1	2	59	348
3	3	3	4	2	88	774
4	4	4	3	2	98	960
4	4	5	1	3	112	1254
4	4	2	2	3	102	1040
3	3	2	1	3	92	846
4	4	1	3	3	98	960
3	3	3	2	3	90	810
2	3	4	1	1	77	592
1	4	5	5	1	75	562
3	3	1	4	2	92	846
4	4	1	3	4	101	1020
4	3	2	1	1	104	1081
3	3	3	2	4	90	810
2	3	2	2	2	99	980
2	4	1	1	4	101	1020
2	4	3	3	4	101	1020
2	3	4	4	4	94	883
3	4	4	4	2	92	846
3	4	4	4	3	109	1188
3	3	3	3	4	86	739
3	4	4	4	4	102	1040
3	3	3	3	2	83	688
2	5	2	3	4	116	1345
2	1	1	4	2	75	562
2	4	3	3	4	91	828
4	2	4	4	3	100	1000
5	5	4	3	3	100	1000
4	3	3	3	4	102	1040

30	30	30	30	30	30	30
87	100	84	84	85	ΣY =	
281	360	280	274	271	ΣY <sup>2</sup> =	
833	958	790	784	812	Jumlah valid	
0,55	0,30	0,32	0,42	0,46	Valid =	
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	10
V	INV	INV	V	V	total =	

0,95	0,88	1,49	1,29	1,00	S <sub>b</sub> <sup>2</sup> = #REF!	
7	9	3	3	6	S <sup>2</sup> =	
					r <sub>11</sub> =	



9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	3	2	2	4	2	3	4	3	2
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	2	2	2	2	4	3	4	2
2	4	5	4	4	4	5	4	4	1
2	1	3	3	3	3	1	4	1	3
4	2	3	3	3	3	2	2	5	3
2	1	2	2	2	2	5	2	1	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
2	4	5	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	5	3	5	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
1	4	2	2	2	2	4	3	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	2	3	3	3	3	2	4	1	3
4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	2
3	3	2	2	2	2	3	3	3	1
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
83	97	93	89	92	89	105	105	99	87
253	337	319	285	304	285	391	379	361	277
932	1100	1053	1003	1036	1003	1179	1171	1127	966
0,33	0,34	0,66	0,54	0,78	0,344	0,35	0,64	0,78	0,33
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
INV	INV	V	V	V	INV	INV	V	V	INV

**BAGIAN KEDUA (PERHITUNGAN RELIABILITAS ANGKET DENGAN RUMUS CRONBACH ALPHA)**

0.77	0.77	1.02	0.69	0.72	0.69	0.78	0.38	1.14	0.82
9	9	3	9	9	9	3	3	3	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	3	2
3	4	4	4	3	2	4	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	2	4	4	4	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	1	1	1	2	1	1	1	2	2
3	2	2	2	3	5	2	2	3	4
1	1	1	5	2	1	1	5	1	1
2	3	3	3	2	3	3	3	2	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	2
1	4	4	4	2	4	4	5	2	4
4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
4	3	3	3	1	3	3	5	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	5	4	3	3	3	4	4
1	4	4	4	1	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
2	3	3	3	3	3	3	5	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	1	4	4	1	1	4	4
<b>30</b>									
82	95	99	103	92	102	95	105	89	80
270	331	349	387	308	376	331	405	297	248
936	1085	1124	1162	1040	1154	1085	1183	1006	891
0,51	0,88	0,77	0,21	0,60	-	0,23	0,72	0,33	0,89
0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37	0,37
V	V	V	INV	V	INV	INV	V	INV	V

1.52	1.00	0.74	1.11	0.86	0.97	1.00	1.2	1.09	1.15
9	6	3	2	2	3	6	5	9	6



## Lampiran 05

## Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
1	58	71	67	3364	5041	4489	4118	3886	4757
2	50	66	64	2500	4356	4096	3300	3200	4224
3	76	68	71	5776	4624	5041	5168	5396	4828
4	56	66	58	3136	4356	3364	3696	3248	3828
5	70	69	74	4900	4761	5476	4830	5180	5106
6	80	71	71	6400	5041	5041	5680	5680	5041
7	74	63	63	5476	3969	3969	4662	4662	3969
8	82	69	73	6724	4761	5329	5658	5986	5037
9	60	56	55	3600	3136	3025	3360	3300	3080
10	75	69	73	5625	4761	5329	5175	5475	5037
11	57	69	81	3249	4761	6561	3933	4617	5589
12	61	63	76	3721	3969	5776	3843	4636	4788
13	69	62	75	4761	3844	5625	4278	5175	4650
14	88	59	72	7744	3481	5184	5192	6336	4248
15	62	74	74	3844	5476	5476	4588	4588	5476
16	85	50	78	7225	2500	6084	4250	6630	3900
17	76	74	65	5776	5476	4225	5624	4940	4810
18	63	50	65	3969	2500	4225	3150	4095	3250
19	88	73	87	7744	5329	7569	6424	7656	6351
20	76	73	77	5776	5329	5929	5548	5852	5621
21	62	49	70	3844	2401	4900	3038	4340	3430
22	76	56	68	5776	3136	4624	4256	5168	3808
23	82	73	73	6724	5329	5329	5986	5986	5329
24	71	62	74	5041	3844	5476	4402	5254	4588
25	76	43	81	5776	1849	6561	3268	6156	3483
26	77	74	63	5929	5476	3969	5698	4851	4662
27	48	30	86	2304	900	7396	1440	4128	2580
28	85	75	81	7225	5625	6561	6375	6885	6075
29	71	64	72	5041	4096	5184	4544	5112	4608
30	62	43	71	3844	1849	5041	2666	4402	3053
31	76	59	66	5776	3481	4356	4484	5016	3894
32	68	63	81	4624	3969	6561	4284	5508	5103
33	84	61	73	7056	3721	5329	5124	6132	4453
34	96	69	72	9216	4761	5184	6624	6912	4968
35	94	65	82	8836	4225	6724	6110	7708	5330
36	84	72	76	7056	5184	5776	6048	6384	5472
37	71	64	68	5041	4096	4624	4544	4828	4352
38	84	72	93	7056	5184	8649	6048	7812	6696
39	62	54	50	3844	2916	2500	3348	3100	2700
40	62	59	61	3844	3481	3721	3658	3782	3599
41	71	53	63	5041	2809	3969	3763	4473	3339
42	52	60	65	2704	3600	4225	3120	3380	3900
∑	3020	2635	3008	222908	169403	218472	191305	217855	189012

## Lampiran 06

### Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

- Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
- Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut:  $Bk = 1 + (3,3) \log N$
- Menentukan panjang kelas:  $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

#### a. Menghitung Modus ( $M_o$ )

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat. Menggunakan rumus:

$$M_o = b + P \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

dimana:

$M_o$  = Modus

$b$  = Batas bawah kelas modus ialah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

$P$  = Panjang kelas modus

$b_1$  = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

$b_2$  = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

#### b. Menghitung Median ( $M_e$ )

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

$$M_e = b + P \left( \frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

dimana:

$M_e$  = Median

$b$  = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

- P = Panjang kelas modus  
 N = Ukuran sampel atau banyak data  
 F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median  
 f = Frekuensi kelas median

### c. Menghitung Rata-rata (M)

Harga rata-rata hitung mean (M) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum Xi}{N}$$

dimana:

- M = Mean  
 $\sum x_i$  = Jumlah aljabar X  
 N = Jumlah responden

### d. Menghitung Standard Deviasi

Standard Deviasi (SD) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

- SD = Standard Deviasi  
 N = Jumlah responden  
 $\sum x$  = Jumlah skor total distribusi x  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total distribusi x

#### 1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)

$$R = 96 - 48 = 48$$

$$\begin{aligned}
 Bk &= 1 + (3,3) \log N \\
 &= 1 + (3,3) \log 42 \\
 &= 6,36 \approx 7
 \end{aligned}$$

$$P = \frac{48}{7} = 6,9 \approx 7$$

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru (Y)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus ( $M_o$ )

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 10 - 8 = 2$$

$$b_2 = 10 - 7 = 3$$

$$M_o = 75,5 + 7 \left( \frac{2}{2+3} \right) = 78,300$$

b. Mencari Median ( $M_e$ )

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 3 + 5 + 7 + 8 = 23$$

$$f = 10$$

$$M_e = 75,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 23}{10} \right) = 74,100$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum Y = 3020$$

$$M = \frac{3020}{42} = 71,905$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum Y = 3020$$

$$\sum Y^2 = 222908$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 222908) - (3020)^2} = 11,706$$

2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Komitmen Pada Tugas (X<sub>1</sub>)

$$R = 75 - 30 = 45$$

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

$$= 1 + (3,3) \log 42$$

$$= 6,4 \approx 7$$

$$P = \frac{45}{7} = 7,08 \approx 7$$

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Komitmen Pada Tugas (X<sub>1</sub>)**

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 12 - 4 = 8$$

$$b_2 = 12 - 11 = 1$$

$$Mo = 57,5 + 7 \left( \frac{8}{8+1} \right) = 63,722$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 1 + 2 + 3 + 4 = 10$$

$$f = 12$$

$$Me = 57,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 10}{12} \right) = 63,917$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum X_1 = 2635$$

$$M = \frac{2635}{42} = 62,738$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum X_1 = 2635$$

$$\sum X_1^2 = 169403$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 9,866$$

3. Perhitungan Modus ( $M_o$ ), Median ( $M_e$ ), Harga Rata-rata ( $M$ ), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Pemberian Imbalan ( $X_2$ )

$$R = 93 - 50 = 43$$

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

$$= 1 + (3,3) \log 42$$

$$= 6,36 \approx 7$$

$$P = \frac{43}{7} = 6,76 \approx 7$$

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pemberian Imbalan ( $X_2$ )**

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus ( $M_o$ )

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 17 - 9 = 8$$

$$b_2 = 17 - 6 = 11$$

$$M_o = 70,5 + 7 \left( \frac{8}{8+11} \right) = 73,447$$

b. Mencari Median ( $M_e$ )

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 2 + 5 + 9 = 16$$

$$f = 17$$

$$Me = 70,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 16}{17} \right) = 72,559$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum X_2 = 3008$$

$$M = \frac{3008}{42} = 71,619$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum X_2 = 3008$$

$$\sum X_2^2 = 218472$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 8,510$$

## Lampiran 07

### Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)

$$M_i = \frac{(26 \times 4) + (26 \times 1)}{2} = \frac{104 + 26}{2} = \mathbf{65,000}$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = \frac{104 - 26}{6} = \mathbf{13,000}$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel disiplin kerja guru seperti tertera pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

#### 2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen Pada Tugas (X<sub>1</sub>)

$$M_i = \frac{(20 \times 4) + (20 \times 1)}{2} = \frac{80 + 20}{2} = \mathbf{50,000}$$

$$SD_i = \frac{(20 \times 4) - (20 \times 1)}{6} = \frac{80 - 20}{6} = \mathbf{10,000}$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel komitmen pada tugas seperti tertera pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Terhadap Tugas (X<sub>1</sub>)

<b>Rentangan</b>	<b>F. Observasi</b>	<b>F. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

### 3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberian Imbalan ( $X_2$ )

$$Mi = \frac{(25 \times 4) + (25 \times 1)}{2} = \frac{100 + 25}{2} = \mathbf{62,500}$$

$$SDi = \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{6} = \frac{100 - 25}{6} = \mathbf{12,500}$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel pemberian imbalan seperti tertera pada Tabel 6. berikut.

Tabel 6. Tingkat Kecenderungan Variabel Pemberian Imbalan ( $X_2$ )

<b>Rentangan</b>	<b>F. Observasi</b>	<b>F. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

## Lampiran 08

### Uji Kelinieran dan Keberartian Persamaan Regresi Sederhana

- a. Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi Disiplin Kerja guru atas Komitmen Pada Tugas

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum Y & = 3020 \\ \sum X_1^2 & = 169403 & \sum X_1 Y & = 191305 \\ \sum Y^2 & = 222908 & N & = 42 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(3020 \times 169403) - (2635 \times 191305)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 43,729$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 0,449$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas  $X_1$  adalah:

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

- a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK( $b/a$ )

$$JK(b/a) = b \left[ \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right] = 0,449 \times \left[ 191305 - \left( \frac{2635 \times 3020}{42} \right) \right]$$

$$= 824,516$$

- d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 222908 - 217152,381 - 824,516$$

$$= 4931,103$$

- e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

No.	X <sub>1</sub>	K	Y	Y <sup>2</sup>	ΣY	(ΣY) <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>	JK (G)
1	30	1	48	2304				
2	43	2	76	5776	138	19044	9620	98,000
3	43		62	3844				
4	49	3	62	3844				
5	50	4	85	7225	148	21904	11194	242,000
6	50		63	3969				
7	53	5	71	5041				
8	54	6	62	3844				
9	56	7	60	3600	136	18496	9376	128,000
10	56		76	5776				
11	59	8	88	7744	226	51076	17364	338,667
12	59		76	5776				
13	59		62	3844				
14	60	9	52	2704				
15	61	10	84	7056				
16	62	11	69	4761	140	19600	9802	2,000
17	62		71	5041				
18	63	12	74	5476	203	41209	13821	84,667
19	63		61	3721				
20	63		68	4624				
21	64	13	71	5041	142	20164	10082	0,000
22	64		71	5041				
23	65	14	94	8836				
24	66	15	50	2500	106	11236	5636	18,000
25	66		56	3136				
26	68	16	76	5776				
27	69	17	70	4900	380	144400	29714	834,000
28	69		82	6724				
29	69		75	5625				
30	69		57	3249				
31	69		96	9216				
32	71	18	58	3364	138	19044	9764	242,000
33	71		80	6400				
34	72	19	84	7056	168	28224	14112	0,000
35	72		84	7056				
36	73	20	88	7744	246	60516	20244	72,000
37	73		76	5776				
38	73		82	6724				
39	74	21	62	3844	215	46225	15549	140,667
40	74		76	5776				
41	74		77	5929				
42	75	22	85	7225				
J U M L A H								2200,000

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 4931,103 - 2200,000 \\ &= 2731,103 \end{aligned}$$

**Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:**

g. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 217152,381$$

h. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK( $^{b/a}$ )

$$RJK(^{b/a}) = JK(^{b/a}) = 824,516$$

i. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{4931,103}{42-2} = 123,278$$

j. Varians Tuna Cocok ( $S^2_{TC}$ ) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{2731,103}{22-2} = 136,555$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 42$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi } (^{b/a}) = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 42 - 2 = 40$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 22 - 2 = 20$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 42 - 22 = 20$$

k. Varians Kekeliruan ( $S^2 G$ ) = RJK(G)

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N - K} = \frac{2200,000}{42 - 22} = 110,000$$

1. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{136,555}{110,000} = 1,241$$

Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = K - 2$  ( $dk = 20$ ) sebagai pembilang, dan ( $dk = 20$ ) sebagai penyebut, diperoleh  $F_{tabel} = 2,12$ . Maka didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,241 < 2,12$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  adalah linier.

Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(\frac{b}{a})}{RJK(S)} = \frac{824,516}{123,278} = 6,688$$

Dari tabel distribusi  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = 1 : 40 = 4,08$ . Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan  $dk = 1 : 40$  diperoleh harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,688 > 4,08$ ) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

b. Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi Disiplin kerja guru atas Pemberian Imbalan

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\sum X_2 = 3008$$

$$\sum Y = 3020$$

$$\sum X_2^2 = 218472$$

$$\sum X_2 Y = 217855$$

$$\sum Y^2 = 222908 \qquad N = 42$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(3020 \times 218472) - (3008 \times 217855)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 35,047$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2 Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 0,515$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas  $X_2$  adalah:

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK( $b/a$ )

$$JK(b/a) = b \left[ \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right] = 0,515 \times \left[ 217855 - \left( \frac{3008 \times 3020}{42} \right) \right]$$

$$= 805,652$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 222908 - 217152,381 - 805,625$$

$$= 4949,967$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel 8. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X<sub>2</sub>

No.	X <sub>1</sub>	K	Y	Y <sup>2</sup>		(ΣY) <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>	JK (G)
1	50	1	62	3844				
2	55	2	60	3600				
3	58	3	56	3136				
4	61	4	62	3844				
5	63	5	74	5476	222	49284	16446	18,000
6	63		77	5929				
7	63		71	5041				
8	64	6	50	2500				
9	65	7	76	5776	191	36481	12449	288,667
10	65		63	3969				
11	65		52	2704				
12	66	8	76	5776				
13	67	9	58	3364				
14	68	10	76	5776	136	18496	9376	128,000
15	68		60	3600				
16	70	11	62	3844				
17	71	12	76	5776	218	47524	16020	178,667
18	71		80	6400				
19	71		62	3844				
20	72	13	88	7744	255	65025	22001	326,000
21	72		71	5041				
22	72		96	9216				
23	73	14	82	6724	323	104329	26129	46,750
24	73		75	5625				
25	73		82	6724				
26	73		84	7056				
27	74	15	70	4900	203	41209	13785	48,667
28	74		62	3844				
29	74		71	5041				
30	75	16	69	4761				
31	76	17	61	3721	145	21025	10777	264,500
32	76		84	7056				
33	77	18	76	5776				
34	78	19	85	7225				
35	81	20	57	3249	286	81796	20874	425,000

36	81		76	5776				
37	81		85	7225				
38	81		68	4624				
39	82	21	94	8836				
40	86	22	48	2304				
41	87	23	88	7744				
42	93	24	84	7056				
<i>J U M L A H</i>								1724,250

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 4949,967 - 1724,20 \\ &= 3225,717 \end{aligned}$$

**Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db**

**masing-masing dihitung seperti di bawah ini:**

g. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 217152,381$$

h. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK( $b/a$ )

$$RJK(b/a) = JK(b/a) = 805,652$$

i. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{4949,967}{42-2} = 123,749$$

j. Varians Tuna Cocok ( $S^2_{TC}$ ) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{3225,717}{24-2} = 146,624$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 42$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi } (b/a) = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 42 - 2 = 40$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 24 - 2 = 22$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 42 - 24 = 18$$

k. Varians Kekeliruan ( $S^2 G$ ) =  $RJK(G)$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N - K} = \frac{1724,250}{42 - 24} = 95,792$$

l. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{146,624}{95,792} = 1,531$$

Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = K - 2$  ( $db = 22$ ) sebagai pembilang, dan ( $dk = 18$ ) sebagai penyebut, diperoleh  $F_{tabel} = 2,15$ . Maka didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,531 < 2,15$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 34,741 + 0,519 X_2$  adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{805,652}{123,749} = 6,510$$

Dari tabel distribusi  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = 1 : 40 = 4,08$ . Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan  $dk = 1 : 40$  diperoleh harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,510 > 4,08$ ) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

## Lampiran 09

### Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan  $L_0$  ini dengan nilai  $L_{\text{tabel}}$  yang diambil dari tabel lilliefors. Kriterianya adalah: tolak hipotesis bahwa populasi berdistribusi normal  $L_0$  yang diperoleh dari data pengamatan lebih besar dari  $L_{\text{tabel}}$  pada daftar Tabel Lilliefors.

#### 1. Uji Lilliefors Variabel Y atas $X_1$

**Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:**

$$\bar{X}_1 = 62,738$$

$$SD = 9,866$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_1)$$

#### Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 66$$

$$\hat{Y} = 43,729 + (0,449 \times 66) = 62,738$$

$$X_i = 66 - 62,738 = 3,262$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{3,262}{9,866} = 0,331$$

$$F(Z_i) = 0,009$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,009 - 0,024 = 0,015$$

Tabel 9. Lilliefors Variabel Y atas  $X_1$ 

No	$X_1$	Y	$\hat{Y}$	$X_i$	$Z_i$	F( $Z_i$ )	S( $Z_i$ )	F( $Z_i$ ) - S( $Z_i$ )
1	66	50	73,370	-23,370	-2,369	0,009	0,024	0,015
2	60	52	70,675	-18,675	-1,893	0,029	0,048	0,018
3	69	57	74,717	-17,717	-1,796	0,036	0,071	0,035
4	71	58	75,615	-17,615	-1,785	0,037	0,095	0,058
5	66	56	73,370	-17,370	-1,761	0,039	0,119	<b>0,080</b>
6	74	62	76,962	-14,962	-1,517	0,065	0,143	0,078
7	63	61	72,022	-11,022	-1,117	0,132	0,167	0,035
8	30	48	57,202	-9,202	-0,933	0,175	0,190	0,015
9	56	60	68,879	-8,879	-0,900	0,184	0,214	0,030
10	59	62	70,226	-8,226	-0,834	0,202	0,238	0,036
11	54	62	67,981	-5,981	-0,606	0,272	0,262	0,010
12	69	70	74,717	-4,717	-0,478	0,316	0,286	0,031
13	63	68	72,022	-4,022	-0,408	0,342	0,310	0,032
14	49	62	65,735	-3,735	-0,379	0,352	0,333	0,019
15	50	63	66,184	-3,184	-0,323	0,373	0,357	0,016
16	62	69	71,573	-2,573	-0,261	0,397	0,381	0,016
17	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,405	0,036
18	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,429	0,012
19	43	62	63,040	-1,040	-0,105	0,458	0,452	0,006
20	74	76	76,962	-0,962	-0,098	0,461	0,476	0,015
21	62	71	71,573	-0,573	-0,058	0,477	0,500	0,023
22	73	76	76,513	-0,513	-0,052	0,479	0,524	0,045
23	74	77	76,962	0,038	0,004	0,502	0,548	0,046
24	69	75	74,717	0,283	0,029	0,511	0,571	0,060
25	68	76	74,268	1,732	0,176	0,570	0,595	0,026
26	63	74	72,022	1,978	0,200	0,579	0,619	0,040
27	53	71	67,531	3,469	0,352	0,637	0,643	0,005
28	71	80	75,615	4,385	0,444	0,672	0,667	0,005
29	73	82	76,513	5,487	0,556	0,711	0,690	0,020
30	59	76	70,226	5,774	0,585	0,721	0,714	0,007
31	56	76	68,879	7,121	0,722	0,765	0,738	0,027
32	69	82	74,717	7,283	0,738	0,770	0,762	0,008
33	75	85	77,412	7,588	0,769	0,779	0,786	0,007
34	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,810	0,020
35	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,833	0,044
36	73	88	76,513	11,487	1,164	0,878	0,857	0,021
37	61	84	71,124	12,876	1,305	0,904	0,881	0,023
38	43	76	63,040	12,960	1,314	0,906	0,905	0,001
39	59	88	70,226	17,774	1,802	0,964	0,929	0,036
40	50	85	66,184	18,816	1,907	0,972	0,952	0,019
41	65	94	72,921	21,079	2,137	0,984	0,976	0,007
42	69	96	74,717	21,283	2,157	0,985	1,000	0,015

Dari hasil perhitungan pada Tabel 33. diperoleh  $L_0$  yang terbesar 0,080. Dengan  $N = 42$  dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh  $L_{tabel} = 0,137$ . Maka  $L_0 < L_{tabel}$  ( $0,080 < 0,137$ ) sehingga disimpulkan variabel data Y atas  $X_2$  berdistribusi normal.

2. Uji Lilliefors Variabel Y atas  $X_2$

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$\bar{X}_2 = 71,619$$

$$SD = 8,510$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_2)$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 86$$

$$\hat{Y} = 35,047 + (0,515 \times 86) = 71,619$$

$$X_i = 86 - 71,619 = 14,381$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{14,381}{8,510} = 1,690$$

$$F(Z_i) = 0,000$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,000 - 0,024 = 0,024$$

Tabel 10. Lilliefors Variabel Y atas  $X_2$

No	$X_2$	Y	$\hat{Y}$	$X_i$	$Z_i$	F( $Z_i$ )	S( $Z_i$ )	F( $Z_i$ ) - S( $Z_i$ )
1	86	48	79,306	-31,306	-3,679	0,000	0,024	0,024
2	81	57	76,733	-19,733	-2,319	0,010	0,048	0,037
3	64	50	67,984	-17,984	-2,113	0,017	0,071	0,054
4	65	52	68,498	-16,498	-1,939	0,026	0,095	0,069

5	76	61	74,159	-13,159	-1,546	0,061	0,119	0,058
6	67	58	69,528	-11,528	-1,355	0,088	0,143	0,055
7	74	62	73,130	-11,130	-1,308	0,095	0,167	0,071
8	71	62	71,586	-9,586	-1,126	0,130	0,190	0,060
9	70	62	71,072	-9,072	-1,066	0,143	0,214	0,071
10	58	56	64,896	-8,896	-1,045	0,148	0,238	0,090
11	81	68	76,733	-8,733	-1,026	0,152	0,262	0,109
<b>No</b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>Y</b>	<b>Ŷ</b>	<b>X<sub>i</sub></b>	<b>Z<sub>i</sub></b>	<b>F(Z<sub>i</sub>)</b>	<b>S(Z<sub>i</sub>)</b>	<b>  F(Z<sub>i</sub>) - S(Z<sub>i</sub>)  </b>
12	65	63	68,498	-5,498	-0,646	0,259	0,286	0,027
13	75	69	73,645	-4,645	-0,546	0,293	0,310	0,017
14	61	62	66,440	-4,440	-0,522	0,301	0,333	0,032
15	55	60	63,352	-3,352	-0,394	0,347	0,357	0,010
16	74	70	73,130	-3,130	-0,368	0,357	0,381	0,024
17	74	71	73,130	-2,130	-0,250	0,401	0,405	0,004
18	72	71	72,101	-1,101	-0,129	0,449	0,429	0,020
19	81	76	76,733	-0,733	-0,086	0,466	0,452	0,013
20	68	71	70,042	0,958	0,113	0,545	0,476	0,069
21	93	84	82,908	1,092	0,128	0,551	0,500	0,051
22	50	62	60,779	1,221	0,143	0,557	0,524	0,033
23	77	76	74,674	1,326	0,156	0,562	0,548	0,014
24	73	75	72,615	2,385	0,280	0,610	0,571	0,039
25	63	71	67,469	3,531	0,415	0,661	0,595	0,066
26	71	76	71,586	4,414	0,519	0,698	0,619	0,079
27	68	76	70,042	5,958	0,700	0,758	0,643	<b>0,115</b>
28	63	74	67,469	6,531	0,767	0,779	0,667	0,112
29	66	76	69,013	6,987	0,821	0,794	0,690	0,104
30	65	76	68,498	7,502	0,881	0,811	0,714	0,097
31	87	88	79,820	8,180	0,961	0,832	0,738	0,094
32	81	85	76,733	8,267	0,971	0,834	0,762	0,072
33	71	80	71,586	8,414	0,989	0,839	0,786	0,053
34	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,810	0,055
35	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,833	0,032
36	63	77	67,469	9,531	1,120	0,869	0,857	0,011
37	78	85	75,189	9,811	1,153	0,876	0,881	0,005
38	76	84	74,159	9,841	1,156	0,876	0,905	0,029
39	73	84	72,615	11,385	1,338	0,910	0,929	0,019
40	72	88	72,101	15,899	1,868	0,969	0,952	0,017
41	82	94	77,247	16,753	1,969	0,975	0,976	0,001
42	72	96	72,101	23,899	2,808	0,998	1,000	0,002

Dari hasil perhitungan pada Tabel 34. diperoleh  $L_0$  yang terbesar **0,115**.

Dengan  $N = 42$  dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh  $L_{\text{tabel}}$  **0,137**.

**Maka  $L_0 < L_{\text{tabel}}$  ( $0,115 < 0,137$ ) sehingga disimpulkan variabel data Y atas  $X_2$  berdistribusi normal.**

## Lampiran 10

### Uji Homogenitas Varians Data

Untuk menentukan homogenitas varians dihitung dengan menggunakan rumus varians gabungan dan harga satuan, yaitu:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

dan

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1)$$

Harga satuan yang diperoleh dengan rumus tersebut dimasukkan ke dalam Chi-Kuadrat dengan Uji Barlett yaitu:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

a. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data Y Berdasarkan Skor  $X_1$

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokan data Y berdasarkan skor  $X_1$  dimasukkan ke dalam Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Pengelompokan Data Disiplin Kerja Guru (Y) Berdasarkan Komitmen Pada Tugas ( $X_1$ )

No.	$X_1$	Kelompok	N1	Y
1	30	1	1	48
2	43	2	2	76
3	43			62
4	49	3	1	62
5	50	4	2	85
6	50			63
7	53	5	1	71
8	54	6	1	62
9	56	7	2	60
10	56			76
No.	$X_1$	Kelompok	N1	Y

11	59	8	3	88
12	59			76
13	59			62
14	60	9	1	52
15	61	10	1	84
16	62	11	2	69
17	62			71
18	63	12	3	74
19	63			61
20	63			68
21	64	13	2	71
22	64			71
23	65	14	1	94
24	66	15	2	50
25	66			56
26	68	16	1	76
27	69	17	5	70
28	69			82
29	69			75
30	69			57
31	69			96
32	71	18	2	58
33	71			80
34	72	19	2	84
35	72			84
36	73	20	3	88
37	73			76
38	73			82
39	74	21	3	62
40	74			76
41	74			77
42	75	22	1	85

Tabel 12. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Disiplin Kerja Guru (Y) Berdasarkan Komitmen Pada Tugas (X<sub>1</sub>)

Kelompok	dk	Si	Si <sup>2</sup>	log Si <sup>2</sup>	dk . Si <sup>2</sup>	dk . log Si <sup>2</sup>
1	1	7,000	49,000	1,690	49,000	1,690
2	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
3	1	8,000	64,000	1,806	64,000	1,806
4	2	8,957	80,222	1,904	160,444	3,809
5	1	1,000	1,000	0,000	1,000	0,000
6	2	4,478	20,056	1,302	40,111	2,604
7	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
8	1	3,000	9,000	0,954	9,000	0,954
9	4	10,000	100,000	2,000	400,000	8,000
10	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
11	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
12	2	4,243	18,000	1,255	36,000	2,511
13	2	3,771	14,222	1,153	28,444	2,306
Jumlah	20				1030,000	27,846

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)} \\
 &= \frac{1030,000}{20} \\
 &= 51,500
 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned}
 B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\
 &= (\log 51,500) \cdot (20) \\
 &= 1,711 \times 20 \\
 &= 34,236
 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\
 &= 2,303 \times [34,236 - 27,846] \\
 &= 14,715
 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh  $\chi^2 = 14,715$ . Sedangkan harga  $\chi^2_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = 20 - 1 = 19$  pada taraf signifikan 5% sebesar 30,1. Oleh karena  $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$  ( $14,715 < 30,1$ ) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

- b. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor  $X_2$  Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor  $X_2$  dimasukkan ke dalam Tabel 13. berikut.

Tabel 13. Pengelompokkan Data Disiplin Kerja Guru (Y) Berdasarkan Pemberian Imbalan ( $X_2$ )

No.	$X_2$	Kelompok	N1	Y
1	50	1	1	62
2	55	2	1	60
3	58	3	1	56
4	61	4	1	62
5	63	5	3	74
6	63			77
7	63			71
8	64	6	1	50
9	65	7	3	76
10	65			63
11	65			52
12	66	8	1	76
13	67	9	1	58
14	68	10	2	76
15	68			71
16	70	11	1	62
17	71	12	3	76
18	71			80
19	71			62
20	72	13	3	88
21	72			71
22	72			96

No.	X <sub>2</sub>	Kelompok	N1	Y
23	73	14	4	82
24	73			75
25	73			82
26	73			84
27	74	15	3	70
28	74			62
29	74			71
30	75	16	1	69
31	76	17	2	61
32	76			84
33	77	18	1	76
34	78	19	1	85
35	81	20	4	57
36	81			76
37	81			85
38	81			68
39	82	21	1	94
40	86	22	1	48
41	87	23	1	88
42	93	24	1	84

Tabel 14. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Disiplin Kerja Guru (Y) Berdasarkan Pemberian Imbalan (X<sub>2</sub>)

Kelompok	dk	Si	Si <sup>2</sup>	log Si <sup>2</sup>	dk . Si <sup>2</sup>	dk . log Si <sup>2</sup>
1	2	2,121	4,500	0,653	9,000	1,306
2	2	8,721	76,056	1,881	152,111	3,762
3	1	2,500	6,250	0,796	6,250	0,796
4	2	5,185	26,889	1,430	53,778	2,859
5	2	7,778	60,500	1,782	121,000	3,564
6	3	1,876	3,521	0,547	10,563	1,640
7	2	2,357	5,556	0,745	11,111	1,489
8	1	11,500	132,250	2,121	132,250	2,121
9	3	7,794	60,7500	1,784	182,250	5,351
Jumlah	18				678,313	22,889

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\Sigma(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\Sigma(N_i - 1)} \\ &= \frac{678,313}{18} \\ &= 37,684 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned} B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\ &= (\log 37,684) \cdot (18) \\ &= 1,576 \times 18 \\ &= 28,371 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \Sigma\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\ &= 2,303 \times [28,371 - 22,889] \\ &= 12,623 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh  $\chi^2 = 12,623$ . Sedangkan harga  $\chi^2_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = 18 - 1 = 17$  pada taraf signifikan 5% sebesar 27,6. Oleh karena  $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$  ( $12,623 < 27,6$ ) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

## Lampiran 11

Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi Ganda Variabel Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan dengan Disiplin kerja guru

Persamaan garis regresi dan koefisien korelasi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Koefisien-koefisien  $a_0$ ,  $a_1$  dan  $a_2$  dicari dengan menggunakan rumus:

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

$$a_1 = \frac{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_1 Y) + (\sum X_1 X_2) (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

$$a_2 = \frac{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2 Y) + (\sum X_1 X_2) (\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

Untuk dapat melakukan perhitungan di atas terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{3020}{42} = 71,905$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{2635}{42} = 62,738$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{N} = \frac{3008}{42} = 71,619$$

$$\sum \bar{Y} = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} = 222908 - \frac{3020^2}{42} = 5755,619$$

$$\sum \bar{X}_1 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} = 169403 - \frac{2635^2}{42} = 4088,119$$

$$\Sigma \bar{X}_2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} = 218472 - \frac{3008^2}{42} = 3041,905$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_1 X_2} &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma X_2)}{N} = 189012 - \frac{2635 \times 3008}{42} \\ &= 295,810 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_1 Y} &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 191305 - \frac{2635 \times 302}{42} \\ &= 1835,952 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \overline{X_2 Y} &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 217855 - \frac{3008 \times 3020}{42} \\ &= 1565,476 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan harga-harga di atas ke dalam rumus, maka didapat:

$$a_1 = \frac{(3041,905 \times 1835,952) + (295,810 \times 1565,476)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,486$$

$$a_2 = \frac{(4088,119 \times 1565,476) + (295,810 \times 1835,952)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,558$$

$$\begin{aligned} a_0 &= Y - a_1 X_1 - a_2 X_2 = 71,905 - (0,486 \times 62,738) - (0,558 \times 71,619) \\ &= 1,406 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$$

$$\begin{aligned} JK(\text{Reg}) &= a_1 \cdot \Sigma X_1 Y + a_2 \cdot \Sigma X_2 Y = (0,486 \times 1835,952) + (0,558 \times 1565,476) \\ &= 1766,946 \end{aligned}$$

$$JK(S) = \Sigma Y^2 - JK(\text{Reg}) = 5755,619 - 1766,946$$

$$= 3988,674$$

$$F_o = \frac{\left(\frac{JK(\text{Reg})}{K}\right)}{\left(\frac{JK(S)}{N-K-1}\right)} = \frac{\left(\frac{1766,946}{2}\right)}{\left(\frac{3988,674}{42-2-1}\right)} = 8,638$$

Dengan derajat kebebasan 2 : 39 didapat  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf 0,05 = 3,23. Ternyata  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $8,638 > 3,23$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti terhadap  $Y$  dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,585 + 0,244 X_1 + 0,251 X_2$ .

## Lampiran 12

### Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Untuk menentukan besarnya hubungan masing-masing variabel prediktor terlebih dahulu dihitung besar nilai  $r$  dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

### 1. Hubungan Antara Komitmen pada Tugas dengan Disiplin kerja Guru

Dihitung besar  $r_{X_1Y}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\sum X_1 = 2635 \qquad \qquad \qquad \sum X_1^2 = 169403$$

$$\sum Y = 3020 \qquad \qquad \qquad \sum Y^2 = 222908$$

$$\sum X_1Y = 191305 \qquad \qquad \qquad N = 42$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1Y} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,379$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,379 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ .

Dengan besar  $r_{X_1Y} = 0,379$  dihitung besar angka keberartian korelasi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1Y}^2)}} = \frac{0,379 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,379^2)}} = 2,586$$

Dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 40$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,586 > 1,68$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berarti antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$ .

## 2. Hubungan antara Pemberian Imbalan dengan Disiplin Kerja Guru

Dihitung besar  $r_{X_2Y}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_2 & = 3008 & \sum X_2^2 & = 218472 \\ \sum Y & = 3020 & \sum Y^2 & = 222908 \\ \sum X_2 Y & = 217855 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_2Y} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 218472) - (3008)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,374$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,374 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$ .

Dengan besar  $r_{X_2Y} = 0,374$  dihitung besar angka keberartian korelasi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_2Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_2Y}^2)}} = \frac{0,374 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,374^2)}} = 2,552$$

Dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 40$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,552 > 1,68$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$

### 3. Hubungan antara Komitmen pada Tugas dengan Pemberian Imbalan

Dihitung besar  $r_{X_2X_1}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum X_1^2 & = 169403 \\ \sum X_2 & = 3008 & \sum X_2^2 & = 218472 \\ \sum X_1 X_2 & = 189012 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1X_2} = \frac{(42 \times 189012) - (2635 \times 3008)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 218472) - (3008)^2]}} = 0,084$$

### Lampiran 13

Perhitungan Korelasi Ganda antara Komitmen pada Tugas dan Pemberian Imbalan dengan Disiplin Kerja Guru Untuk mendapatkan hubungan antara komitmen pada tugas dan pemberian imbalan dengan disiplin kerja guru dihitung harga  $r$  dengan menggunakan rumus korelasi ganda (korelasi multipel), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(\text{Reg})}{\Sigma Y^2}$$

Kemudian nilai  $r$  diperoleh dari rumus:

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{R}$$

Dengan menggunakan hasil perhitungan pada regresi ganda diperoleh nilai:

$$JK(\text{Reg}) = 1766,946$$

$$\Sigma Y^2 = 5755,619$$

Maka:

$$R^2 = \frac{1766,946}{5755,619} = 0,307$$

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{0,372} = 0,554$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,554 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan rumus:

$$F_h = \frac{\left(\frac{R^2}{K}\right)}{\left[\frac{(1-R^2)}{(N-K-1)}\right]} = \frac{\left(\frac{0,307}{2}\right)}{\left[\frac{(1-0,307)}{(42-2-1)}\right]} = 8,638$$

dk pembilang = 2 (banyak variabel bebas); dk penyebut = 39, pada taraf signifikan

5% diperoleh  $F_{tabel} = 3,23$ . Dengan demikian didapat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$

(8,638 > 3,23) dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda berarti.

## Lampiran 14

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Terhadap Tugas <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 <sup>a</sup>	,143	,122	11,103

a. Predictors: (Constant), Komitmen Terhadap Tugas

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824,516	1	824,516	6,688	,013 <sup>b</sup>
	Residual	4931,103	40	123,278		
	Total	5755,619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Terhadap Tugas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,729	11,028		3,965	,000
	Komitmen Terhadap Tugas	,449	,174	,378	2,586	,013

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

## Lampiran 15

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Imbalan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 <sup>a</sup>	,142	,121	11,109

a. Predictors: (Constant), Pemberian Imbalan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	819,088	1	819,088	6,637	,014 <sup>b</sup>
Residual	4936,531	40	123,413		
Total	5755,619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemberian Imbalan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,741	14,527		2,391	,022
	Pemberian Imbalan	,519	,201	,377	2,576	,014

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

## Lampiran 16

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Imbalan, Komitmen Terhadap Tugas <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 <sup>a</sup>	,147	,103	11,221

a. Predictors: (Constant), Pemberian Imbalan, Komitmen Terhadap Tugas

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844,956	2	422,478	3,355	,045 <sup>b</sup>
Residual	4910,663	39	125,914		
Total	5755,619	41			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemberian Imbalan, Komitmen Terhadap Tugas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,585	16,949		2,277	,028
Komitmen Terhadap Tugas	,244	,538	,206	,453	,653
Pemberian Imbalan	,251	,624	,183	,403	,689

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yenni Fitri, dilahirkan di kota Binjai, 19 Oktober 1976 sebagai anak ke tujuh dari pasangan Alm. Abdul Aziz dan Nurhayati. Pendidikan formal yang di tempuh penulis dimulai dari pendidikan dasar (SD) di SD Negeri 020254 pada tahun 1983 – 1989. Setelah itu melanjutkan Pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Binjai dan lulus pada tahun 1992. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Binjai dan lulus pada tahun 1995. Kemudian melanjutkan studi ke perguruan tinggi negeri strata 1 Program studi Pendidikan Bahasa Inggris di UNIMED pada tahun 1995 dan lulus pada tahun 2001 dengan judul skripsi “Using Story Telling to Improve student’s vocabulary Mastery”. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan S2 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, adapun judul Tesis penulis pada strata 2 ini adalah “Kontribusi Komitmen pada Tugas dan pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Binjai Timur”



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

Nomor : B-10631/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2021

08 Juni 2021

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

**Yth. Bapak/Ibu Kepala SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur**

*Assalamulaikum 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 : Yenni Fitri**  
**NIM : 0332193027**  
**Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 19 Oktober 1976**  
**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Semester : IV (Empat)**  
**Alamat : JLN. JENDRAL SUDIRMAN NO 163**

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Kecamatan Binjai Timur, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

***Kontribusi Komitmen pada Tugas dan Pemberian Imbalan terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur***

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

Medan, 08 Juni 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



PEMERINTAH KOTA BINJAI  
DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 BINJAI

Jalan Soekarno-Hatta 17, Kelurahan Tanah Tinggi, Kecamatan Binjai Timur, Telepon 061 8821660  
Email [binjaismpnegeri3@gmail.com](mailto:binjaismpnegeri3@gmail.com) Web [www.smpn3binjai.sch.id](http://www.smpn3binjai.sch.id) 20731

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 820 - 120

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 3 Binjai Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan:

Nama : **Yenni Fitri**  
NIM : **0332193027**  
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**  
Alamat : Jl. Jend. Sudirman No. 163 Binjai

Adalah benar nama tersebut diatas **Mahasiswi** di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah mengadakan Riset di SMP Negeri 3 Binjai pada tanggal 8 Juni 2021 dengan judul:

**Kontribusi Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Binjai Timur**

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 23 Juni 2021

Kepala SMP Negeri 3 Binjai



**Warsin, S.Pd**

NIP.196806081994121001



PEMERINTAHAN KOTA BINJAI -  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMP NEGERI 4 BINJAI**  
JALAN BEJO MUNA NO. 66 TELEPON (061) 8821856  
KECAMATAN BINJAI TIMUR 20732

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 - 1965

Plt. Kepala SMP Negeri 4 Binjai menerangkan bahwa berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, No.B-10631/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2021 Perihal : Izin Riset, Maka dengan ini kami berikan surat keterangan kepada :

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Yenni Fitri	0332193027	Manajemen Pendidikan Islam

Adalah benar nama tersebut diatas telah melakukan Riset di SMP Negeri 4 Binjai pada tanggal : 18 Juni 2020 yang berjudul “ *Kontribusi Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Binjai Timur* ” di SMP Negeri 4 Binjai Tahun 2021.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Binjai, 18 Juni 2020

Plt. Kepala SMP Negeri 4 Binjai,



YUDHI ARIESTIAWAN SIREGAR, S.Pd.,MM

NIP. 19820711 200604 1 006



**PEMERINTAH KOTA BINJAI  
DINAS PENDIDIKAN KOTA BINJAI  
SMP NEGERI 12 KOTA BINJAI**

**Jalan. Bejo Muna No. 18 Telp. (061) 8828744 Kode Pos : 20732  
BINJAI**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**No : 821 - 172**

Sesuai dengan Surat Kementerian Agama republik Indonesia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor B-10631/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2021 Tanggal 08 Juni 2021 Perihal : Izin Riset, Kepala SMP Negeri 12 Binjai dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : **Yenni Fitri**  
NIM / NPM : 0332193027  
Sem / Jur : IV / Manajemen Pendidikan Islam (S2)  
Judul Tugas Akhir : Kontribusi Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Binjai Timur

Benar telah melaksanakan observasi di SMP Negeri 12 Binjai pada tanggal 08 s.d 14 Juni 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Binjai, 22 Juni 2021

Kepala SMP Negeri 12 Binjai



**SYAMSUL AGUS, SPd**

**NIP. 196808190199702 1 001**

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

# KARTU BIMBINGAN TESIS TAHUN AKADEMIK 2020/2021



## PROGRAM MAGISTER

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	YENNI FITRI
NIM	0332193027
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi	
Pembimbing I	Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Pembimbing II	Dr. Edi Saputra, M.Hum
Judul Tesis	KONTRIBUSI KOMITMEN PADA TUGAS DAN PEMBERIAN IMBALAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BINJAI TIMUR

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



Pembing I			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	16/11 2020	Usulan judul Penelitian	
2	10/2 2021	Bimbingan Proposal	
3	23/2 2021	Bimbingan Proposal	
4	6/4 2021	ACC Proposal Tesis	
5	9/6 2021	Perbaikan Proposal	
6	24/7 2021	ACC seminar hasil	
7	13/8 2021	Perbaikan setelah seminar hasil	
8			
9	20/8 2021	ACC sidang tesis	
10			
11			
12			

Pembing II			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	16/11 2020	Usulan judul Penelitian	
2	10/2 2021	Bimbingan Proposal	
3	23/2 2021	Bimbingan Proposal	
4	6/4 2021	ACC Proposal Tesis	
5	9/6 2021	Perbaikan Proposal	
6	24/7 2021	ACC seminar hasil	
7	13/8 2021	Perbaikan setelah seminar hasil	
8			
9	20/8 2021	ACC sidang tesis	
10			
11			
12			

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



Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
 NIP. 196806081994031009