

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA
KECAMATAN MEDAN AMPLAS**

TESIS

Oleh:

KHOLIJA NUR LUBIS

NIM: 92215033619

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH
MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN AMPLAS**


Oleh:

**KHOLIJAH NUR LUBIS
92215033619/PAI**

Dapat Disetujui dan Disahkan Untuk Diujikan Pada Ujian Tesis
Memperoleh Gelar Magister (S2) Pada Program Studi Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan

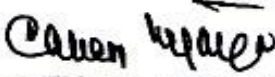
Medan, Juli 2017

PEMBIMBING I



Dr. Masganti Sit, M.Ag
NIP. 196708211993032007

PEMBIMBING II



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 1974040720070011037

PENGESAHAN

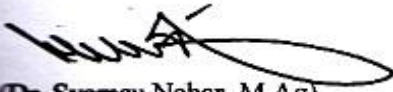
Tesis berjudul "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN AMPLAS" Atas nama Kholijah Nur Lubis, NIM 92215033619/PAI Program Studi Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam Sidang Ujian Tesis (Promosi Magister) Pascasarjana UIN-SU Medan pada tanggal 10 Agustus 2017.

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

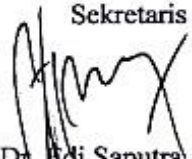
Medan, 10 Agustus 2017

Panitia Sidang Ujian Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua

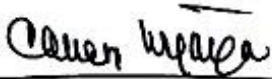

(Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 1958071919900110011


Sekretaris

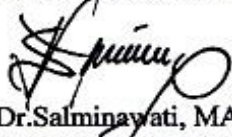

(Dr. Edi Saputra, M.Hum)
NIP. 197502112006041001

Anggota



1. (Dr. Masganti Sit, M.Ag)
NIP. 196708211993032007


2. (Dr. Candra Wijaya, M.Pd)
NIP. 1974040720070011037


3. (Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 1958071919900110011


4. (Dr. Salminawati, MA)
NIP. 1971120820071022001

Mengetahui
Direktur Pascasarjana UIN-SU


(Prof. Dr. Syukur Kholil, MA)
NIP. 19640209 198903 1003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Kholijah Nur Lubis
N i m : 92215033619
Tempat/Tanggal Lahir : Medan,02 Pebruari 1986
Pekerjaan : Mahasiswa Prog. Pascasarjana UIN-SU Medan
Alamat : Jln. Sari Teratai 9A Marendal I

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **“HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN AMPLAS”**, benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 12 Juli 2017
Yang Membuat Pernyataan,

Kholijah Nur Lubis
NIM 92215033619

ABSTRAK



Nama : Kholijah Nur Lubis
Ayah : Kholdi Lubis, Ibu : Alm. Nurmala
Pembimbing (1) : Dr. Masganti Sit, M.Ag
Pembimbing (2) : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIM : 92215033619
Judul : **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan
Kedisiplinan Dengan Kompetensi
Profesional Guru Di Madrasah Aliyah
Muallimin Univa Kecamatan Medan
Amplas”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, (2) hubungan yang signifikan dan berarti antara kedisiplinan guru dengan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik kedisiplinan guru maka semakin baik juga kompetensi profesionalan guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, (3) hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan guru dengan kompetensi profesionalan guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik motivasi kerja dan kedisiplinan guru maka semakin baik juga kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif metode deskriptif studi korelasional. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel adalah angket model skala likert dan diukur mengikuti metode *summated ratings*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas pada tahun pelajaran 2016/2017. Total sampel secara keseluruhan adalah 42 orang.

Hasil analisis data dari korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_1 dengan Y (r_{X_1Y}) = 0,379. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi

5% = 0,304. Dengan $r_{X1Y} = 0,379$ diperoleh $t_{hitung} = 2,586$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,2.1} = 0,376$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan $r_{y,2.1} = 0,376$ diperoleh $t_{hitung} = 2,531$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68.

Ditemukan pula ada hubungan yang positif dan berarti antara kedisiplinandengan kompetensi profesional guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_2 dengan Y ($r_{X2Y} = 0,374$). Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{X2Y} = 0,374$ diperoleh $t_{hitung} = 2,552$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,1.2} = 0,371$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{y,1.2} = 0,371$ diperoleh $t_{hitung} = 2,497$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68.

Selain itu ditemukan hubungan positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dengan koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,554$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $R_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{hitung} = 0,554$ diperoleh $F_{hitung} = 8,638$. Harga F_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan sumbangan sebesar 30,70% terhadap kompetensi profesional guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kompetensi Profesional guru.

ABSTRACT

KHOLIJAH NUR LUBIS, NIM 92215033619, “RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND DISCIPLINE WITH TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCY IN MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA DISTRICT MEDAN AMPLAS”

This study aims to find out: (1) significant and meaningful relationship between work motivation and professional competence of teachers at Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan Amplas Subdistrict, meaning that the better the work motivation the better the professional competence of Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan, (2) significant and meaningful relationship between teacher discipline and professional competence of teacher at Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan Subdistrict, meaning better teacher discipline, the better the professional competence of Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan, (3) significant relationship And means between work motivation and discipline of teachers with professional competence of teachers at Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan Amplas District, meaning the better the motivation of work and discipline of teachers the better the professional competence of teachers Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan AmPlas.

This research uses quantitative research type of descriptive method correlational study. The instrument used to measure the variable is a Likert scale questionnaire and measured by summated ratings method. The population in this study were all Madrasah Aliyah Muallimin Univa Teachers of Medan Amplas in academic year 2016/2017. The total sample is 42 people.

The results of data analysis of simple correlation and partial correlation found a positive and meaningful relationship between work motivation variables with professional competence of teachers. This can be seen from the large simple correlation between X1 and Y (r_{X1Y}) = 0.379. These results were consulted with r_{table} with $N = 42$ at significance level of 5% = 0.304. With $r_{X1Y} = 0.379$ obtained t count = 2,586. These results were consulted with t_{table} with $N = 42$ at 5% significance level = 1.68. Then from the calculation results with partial correlation obtained $r_{y, 2.1} = 0.376$. These results were consulted with r_{table} with $N = 42$ at significance level of 5% = 0.304. With $r_{y, 2.1} = 0.376$ obtained $t_{hitung} = 2,531$. These results were consulted with t_{table} with $N = 42$ at 5% significance level = 1.68.

Also found there is a positive and meaningful relationship between discipline with professional competence of teachers. This can be seen from the large simple correlation

between X2 with Y (r_{X2Y}) = 0.374. These results were consulted with r_{table} with $N = 42$ at significance level of 5% = 0.304. With the price $r_{X2Y} = 0.374$ obtained $t_{count} = 2.552$. These results were consulted with t_{table} with $N = 42$ at 5% significance level = 1.68. Then from the calculation results with partial correlation obtained $r_{y, 1.2} = 0.371$. These results were consulted with r_{table} with $N = 42$ at significance level of 5% = 0.304. With the price $r_{y, 1.2} = 0.371$ obtained $t_{count} = 2.497$. These results were consulted with t_{table} with $N = 42$ at 5% significance level = 1.68.

In addition found a positive and meaningful relationship between work motivation and discipline with professional competence of teachers with correlation coefficient $R_{y(1,2)} = 0,554$; While r_{table} with $N = 42$ and 5% significance level of 0,304. Thus the price $R_{hitung} > r_{table}$ ($0,554 > 0,304$). Furthermore, the significance test of correlation by using F-test. With $R_{hitung} = 0,554$ obtained $F_{count} = 8,638$. The price of F_{table} for $N = 42$ at the 5% significance level is 3.23. Because $F_{count} > F_{table}$ ($8,638 > 3,23$), it can be said that the hypothesis of the research proposed that there is a positive and meaningful relationship between work motivation and discipline with the professional competence of teachers can be accepted and tested the truth. Thus the motivation of work and discipline contributed 30.70% to the professional competence of teachers, and the rest is determined other circumstances.

Words: Work Motivation, Discipline and Professional Competence of teachers.

لملخص

خولجة نور لوبيس، نيم 92215033619 لوبيس، "العلاقة بين الدافع العمل و الانضباط في مدرسة المعلمين KOMPETENSI المدارس الدينية عاليه MualliminUNIVA مجال KEAMATAN الصنفرة"

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما يلي: (1) وجود ارتباط كبير ومتوسط

الوقت بين دافعية العمل والكفاءة المهنية للمعلمين في منطقة المدارس الدينية عاليه Muallimin UNIVA ميدان صنفرة الجلد، يعني الدافع أفضل للعمل ثم كان ذلك أفضل الكفاءة المهنية للمعلمين المدارس الدينية عاليه Muallimin UNIVA ميدان منطقة صنفرة الجلد، (2) علاقة ووسائل المعلمين الانضباط مع الكفاءة المهنية للمعلمين في منطقة المدارس الدينية عاليه Muallimin UNIVA ميدان صنفرة الجلد كبيرة، يعني الانضباط أفضل المعلمين وأفضل كفاءة المعلمين profesionalan حي المدارس الدينية عاليه Muallimin UNIVA ميدان صنفرة الجلد، (3) وجود علاقة كبيرة ويعني بين الدافع والانضباط المعلمين مع اختصاص المعلمين في المدارس الدينية عاليه profesionalan منطقة Muallimin UNIVA ميدان صنفرة الجلد، يعني كلما كان ذلك أفضل الدافع والانضباط المدرسين، وأفضل أيضا الكفاءة المهنية للمعلمين المدارس الدينية عاليه Muallimin UNIVA ميدان منطقة الأمبير لحام.

يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي دراسة وصفية الارتباطي. الأداة المستخدمة لقياس المتغيرات والاستبيانات ليكرت نماذج مصغرة وتقاس وفقا للطريقة التقييم محصلتها. السكان في هذه الدراسة هي كل حي المعلمين المدارس الدينية عاليه Muallimin Univa ميدان صنفرة الجلد في العام الدراسي 2017/2016. مجموع العينة ككل 42 شخصا. تم العثور على نتائج تحليل البيانات الارتباط البسيط والارتباط الجزئي علاقة إيجابية وهامة بين دافعية العمل مع الكفاءة المهنية للمعلمين. ويمكن أن ينظر إليه من الارتباط البسيط كبير بين X_1 مع $r_{X_1Y} = 0.379$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 0.304. مع الحصول $r_{X_1Y} = 0.379 = 0.2586$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 1.68. ثم من نتائج الحسابات التي تم الحصول عليها جزئيا ارتباط راي $2.1 = 0.376$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 0.304. مع راي $2.1 = 0.376$ الحصول $r = 2.531$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 1.68.

كما وجدت أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين الانضباط مع الكفاءة المهنية للمعلمين. ويمكن أن ينظر إليه من الارتباط البسيط كبير بين X_2 مع $r_{X_2Y} = 0.374$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 0.304. مع الأسعار التي تم الحصول عليها $r_{X_2Y} = 0.374 = 2.552$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 1.68. ثم من نتائج الحسابات التي تم الحصول عليها جزئيا ارتباط راي، $1.2 = 0.371$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 0.304. مع راي السعر، $1.2 = 0.371$ الحصول $r = 2.497$. تم التشاور مع هذه النتائج مع r_{table} مع $N = 42$ عند مستوى الدلالة 5% = 1.68. كما وجدت علاقة إيجابية وذات مغزى بين الدافع والانضباط إلى الكفاءة المهنية للمعلمين مع معامل راي الارتباط (1,2) $r_{table} = 0.554$. في حين r_{table} مع $N = 42$ مستوى الدلالة 42 و 5% من 0.304. وهكذا فإن $r_{hitung} < r_{table}$ $0.554 < 0.304$). وعلاوة على ذلك، فإن الاختبار أهمية ارتباط باستخدام F-الاختبار. مع الحصول $r_{hitung} = 0.554 = 8.638$. $r_{hitung} = 0.554 = 8.638$ $F < 3.23$ أن فرضية اقترحت أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين الدافع والانضباط إلى الكفاءة المهنية للمعلمين يمكن الواردة والتحقق منها. وهكذا فإن الدافع والانضباط من مساهمة من 30.70% إلى الكفاءة المهنية للمعلمين، وبقية الظروف الأخرى المحددة.

كلمات البحث: الدافع العمل والانضباط والكفاءة المهنية للمعلمين.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah menganugerahkan taufiq, hidayah, rahmat dan maunah-Nya kepada penulis, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik serta sholawat dan salam yang selalu kita ucapkan kepada contoh teladan terbaik dunia, yaitu Rasul paling mulia, Muhammad SAW. Yang di utus untuk menyucikan jiwa manusia dari kejahiliyahan yang melekat padanya dan merekonstruksi puing-puing hati, yang tadinya menjadi sarang laba-laba. Lalu Rasulullah saw menyinarinya dengan sinar Islam. Semoga dengan perbanyak salam kepadanya akan menjadikan kita salah satu umatnya yang mendapatkan syafaatnya di hari kiamat nanti. Amin.

Alhamdulillah penulis dapat menyusun tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, program pascasarjana, program studi Pendidikan Agama Islam.

Perkenankanlah pada kesempatan ini penulis, menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syukur Kholil, MA. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Syamsu Nahar, M. Ag. Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam
3. Ibu Dr. Masganti Sit, M. Ag sebagai Dosen Pembimbing Tesis yang memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Candra Wijaya, M. Pd. sebagai Dosen Pembimbing Tesis yang memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Dosen, karyawan, dan staf di Program Studi Pendidikan Agama Islam atas segala bantuannya.

6. Al-Ustad Drs. Hamidi Nur selaku Kepala Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas yang telah memberi izin tempat penelitian dan segala bantuannya.
7. Suami tercinta H. Hansar Sinaga, S. HI dan anak-anak tersayang hafiza azra sinaga dan M. Habibi Al Ausy Sinaga.
8. Teman-teman seperjuangan Stambuk 2015 kelas khusus PAI-A yang telah memotivasi dan bekerjasama, *Jazakumullah Khairon Katsiron* atas kebersamaannya.

Saya menyadari tesis ini masih belum sempurna dan masih banyak keterbatasan dan kekurangan. Maka dari itu penulis berharap masukan dan sumbang sarannya untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi pembaca dan instansi terkait.

Medan, Juli 2017
Penulis

Kholijah Nur Lubis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor : 158 Tahun 1987-
Nomor : 0543 b/u/1987.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dalam huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	Ḥ (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	KadanḤ
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṬḤ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ḥ	H	Ḥ
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	kasrah	i	i
ـُ	ḍammah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـي	Fathah dan ya	ai	adan i
ـِـو	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ : kataba

فَعَلَ : fa'ala

كَيْفَ : kaifa

هَوَلَ : haula

c. Māddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah dan alifatauya	ā	a dandangaris di atas
يَ	Kasrah danya	ī	i dangaris di bawah
وُ	Dammah dan waw	ū	u dangaris di atas

Contoh:

قَالَ : qāla

قِيلَ : qīla

يَقُولُ : yaqūlu

d. Ta *Marbūṭah*

Transliterasi untuk ta *marbūṭah* adalah:

- 1) Ta *marbūṭah* hidup

Ta *marbūṭah* hidup dapat mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) Ta *marbūṭah* mati

Ta *marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalaupun kata yang terakhirdengan ta *marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al sertabacaankedua kata ituterpisah, maka ta *marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

روضة الأطفال: rauḍah al-aṭfāl atau rauḍatulaṭfāl.

المدينة المنورة: al-Madīnah al-Munawwarah atau al-MadīnatulMunawwarah.

e. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau tanda *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *Syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *Syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbana

الْبِرُّ : al-birr

الْحَجُّ : al-hajj

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال ,namundalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ digantikan dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang diikuti oleh huruf *qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*, kata sandang dituliskan terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan kata sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ : ar-rajulu

السَّيِّدَةُ : as-syyidatu

الْبَدِيعُ : al-badi'u

الْجَلَالُ : al-jalālu

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ : ta'khuzūna

شَيْءٌ : syai'un

أَكَلَ : akala

h. Penulisan Kata

Padanya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *harf*, dituliskan terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : Wainnallāhalahu akhairar-rāziqīn

: Wainnallāhalahu akhairurrāziqīn

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ : Ibrāhīm al-khalīl

: Ibrahīmulkhalil

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muḥammadunillārasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnās ilallāzībi Bakkatamubārakan
- Syahru Ramaḍān al-lazī unzilafīhi Alqur'an
- Syahru Ramaḍān al-lazī unzila fī ḥil-Qur'an
- Walaqadra'āhubilufuq al-mubīn
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn
- Alḥamdulillahirabbil-'ālamīn

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah

Subhanahu Wa Ta'alahanyaberlakubiladalam tulisan Arabnyamemanglengkapdemikiandankalau penulisan itu disatukandengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf capital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrun minallāhi wafathunqarīb
- Lillāhi al-amrujamī'an
- Lillāhil-amrujamī'an
- Wallāhubikullisyai'in 'alīm

j. Tajwīd

Bagimereka yang menginginkankefasihandalambacaan,
pedomantransliterasiinimerupakanbagian yang takterpisahkandenganilmutajwid.Karenaitu,
peresmianpedomantransliterasiiniperludisertaidenganilmutajwid

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xiix
DAFTAR GAMBAR	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Peneltian	7

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis.....	9
1. Motivasi Kerja	9
2. Kedisiplinan	20
2. Kompetensi Profesional Guru.....	32
B. Penelitian Yang Relevan.....	45
C. KerangkaBerpikir.....	48
D. Hipotesis Penelitian	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	51
B. Metode Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data.....	54
F. Uji Coba Instrumen.....	57
G. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	67
------------------------------------	----

B. Uji Persyaratan Analisis.....	76
C. Uji Hipotesis Penelitian.....	83
D. Temuan Penelitian.....	86
E. Pembahasan Penelitian.....	88
F. Keterbatasan Penelitian.....	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA97
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	: Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_1).....55
Tabel 2	: Kisi-Kisi Kedisiplinan (X_2)..... 56
Tabel 3	: Kisi-Kisi Kompetensi Profesional Guru (Y)..... 56
Tabel 4	: Ringkasan Karakteristik Data VariabelKompetensi profesional guru (Y).. 67
Tabel 5	: Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi profesional guru (Y)..... 68
Tabel 6	:Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi kerja (X_1)..... 69
Tabel 7	: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja (X_1)..... 70
Tabel 8	:Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kedisiplinan(X_2)..... 71
Tabel 9	: Distribusi Frekuensi Skor Kedisiplinan (X_2)..... 72
Tabel 10	: Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)..... 74
Tabel 11	:Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (X_1)..... 75
Tabel 12.	: Tingkat Kecenderungan Variabel Kedisiplinan (X_2)..... 75
Tabel 13	: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1 77
Tabel 14	: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2 79
Tabel 15	: Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian..... 81
Tabel 16	: Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian..... 82
Tabel 17	: Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda..... 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Teori Hierarki Maslow.....	13
Gambar 2 Paradigma Penelitian.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:.....	99
Lampiran 2	:Data Variabel Penelitian.....	106
Lampiran 3	: Perhitungan Distribusi Frekwensi.....	107
Lampiran 4	: Identifikasi tingkat kecendrungan Setiap Variabel.....	114
Lampiran 5	: Uji Kelenieran.....	115
Lampiran 6	: Uji Normalitas.....	116
Lampiran 7	: Uji Homogenitas.....	120
Lampiran 8	: Uji Regresi Ganda.....	126
Lampiran 9	: Perhitungan Korelasi Sederhana.....	129
Lampiran 10	: Perhitungan Korelasi Parsial.....	132
Lampiran 11	: Perhitungan Korelasi Ganda.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada umumnya berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk watak dan mengembangkan kemampuan serta peradaban bangsa yang bermartabat. Melalui pendidikan akan dapat mengubah keterbelakangan peradaban masyarakat menjadi kemajuan peradaban masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu cara dalam memperjuangkan bangsa dan sebagai suatu landasan dalam menentukan masa depan bangsa. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh kompetensi profesional yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya.

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹ Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru

¹*Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sisdiknas*, Permata Press, h. 22.

juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru juga merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dimana Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat 3 dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 ayat 4 profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Menurut Sagala mengemukakan kompetensi profesional mengacu pada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.²

Menurut Uzer Usman kompetensi profesional guru merupakan orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.³ Sedangkan menurut Sudarwan Danim kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi.⁴ Kompetensi profesional guru harus memiliki kualifikasi akademik selain itu, guru juga harus menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, memiliki motivasi kerja dan disiplin yang tinggi.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai suatu tenaga penggerak untuk mengawali dan melanjutkan suatu rangkaian kegiatan tertentu dalam suatu

²Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 41.

³Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, cet. 17 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 15.

⁴Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 57.

perilakunya.⁵ Motivasi kerja sebagai salah satu aspek yang memiliki pengaruh dalam pencapaian kompetensi pada seorang guru. Semua pihak dalam proses pembelajaran harus memiliki motivasi agar semua tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan maksimal. Sudjana, dkk sependapat dengan Muhibbin dan Sardiman, bahwa keberhasilan bekerja seorang guru tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya, tetapi juga ditentukan oleh minat, perhatian, dan motivasinya, sering ditemukan seseorang yang mempunyai kemampuan tinggi gagal dalam pekerjaannya. Guru yang mempunyai motivasi untuk bekerja cenderung untuk melakukan tindakan akademis yang bermakna dan berfaedah serta untuk mendapatkan keuntungan akademis sebagaimana yang diharapkan. Secara konseptual motivasi kerja berkaitan erat dengan kompetensi guru.⁶

Menurut Anwar Prabu Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan. Motivasi pada manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu.⁷ Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan perhatian berupa pemberian motivasi kerja pada karyawannya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sejalan dengan hal itu hasil penelitian Mulyadi menyimpulkan bahwa secara parsial (individual) kompetensi karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.⁸

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹ Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.¹⁰

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik

⁵Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, cet. 4 (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

⁶Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005), h. 143.

⁷Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet. 13 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 94.

⁸Hari Mulyadi, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex*, Jurnal (Bandung: Pebruari 2010), vol 9, No. 17, h. 44-45.

⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 444.

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 85.

yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹¹

Sedangkan menurut Siagian bahwa pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk kepelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.¹² Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang dibuat perusahaan secara sukarela tanpa adanya paksaan. Berdasarkan teori-teori di atas bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kompetensi. Dalam hal ini jika di telaah lebih lanjut, kedisiplinan kerjalah yang mempengaruhi kompetensi pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kompetensi pegawai.¹³ Hasil penelitian yang dilakukan Suparno dan Sudarwati menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kompetensi pegawai dinas pendidikan kabupaten Sragen sebesar 49,7%.¹⁴

Hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan memiliki hubungan erat terhadap kompetensi pegawai untuk memotivasi karyawan seorang pimpinan juga harus mampu pula menerapkan kedisiplinan karyawannya, sehingga akan terwujud suatu alur kerja yang harmonis dimana motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan didukung oleh kedisiplinan yang diterapkan dalam lingkungan kerjanya. Menurut Rivai dalam menilai kompetensi seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, kedisiplinan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon dalam Anwar Prabu menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi kerja berprestasi dengan pencapaian kompetensi/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai

¹¹Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 291.

¹²Siagian, P. Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 305.

¹³Lijan Poltak Sinambela, *Kompetensi Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 237.

¹⁴Suparno dan Sudarwati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Sragen*, *Jurnal Paradigma*, vol. 12 (1 Juli 2014), h. 23.

¹⁵Rivai, *Manajemen*, h. 324.

mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kompetensi rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah. Guru yang telah memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik.¹⁶ Menurut Siagian dalam Sutrisno kompetensi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja.¹⁷

Sejalan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kompetensi profesional guru merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan dalam pendidikan. Berdasarkan alur pemikiran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tesis **“HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN AMPLAS”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ditemukan di Madrasah Aliyah Muallimin Univa, Kecamatan Medan Amplas sebagai berikut:

1. Sebagian guru masih belum mampu mengembangkan media pembelajaran.
2. Metode pembelajaran yang dipakai oleh sebagian guru dalam proses pembelajaran kurang variatif.
3. Masih terdapat guru yang kurang mampu mengembangkan silabusnya sendiri.
4. Tingkat kedisiplinan guru kurang optimal, terutama saat datang ke sekolah ataupun pulang sekolah.
5. Kompetensi profesional yang dimiliki oleh sebagian guru masih kurang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa yang ada di Kecamatan Medan Amplas.

¹⁶Prabu, *Manajemen*, h. 104.

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011) h.

D. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antarmotivasi kerjadengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan?
2. Apakah terdapat hubungan antarakedisiplinandengankompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerjadan kedisiplinandengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui :

1. Hubungan antarmotivasi kerja dengankompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.
2. Hubungan antarakedisiplinandengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.
3. Hubungan antarmotivasi kerjadan kedisiplinandengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, meliputi dua manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kompetensi profesional guru.
 - b. Memberikan sumbangan bagi peneliti selanjutnya, untuk pengembangan motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kompetensi profesional guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan sub jajaran yang terkait sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk pembinaan dan

peningkatan profesional Guru Madrasah Aliyah sehingga menghasilkan guru yang berkualitas dan mempunyai dedikasi tinggi untuk mencerdaskan anak bangsa.

- b. Bagi guru penelitian ini dapat mengevaluasi diri agar termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja secara terus menerus sesuai tuntutan perkembangan dunia pendidikan.
- c. Bagi dunia kependidikan secara umum khususnya lembaga pendidikan madrasah yang dibawah naungan Kementerian Agama sebaiknya memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk selalu menciptakan rasa kedisiplinan yang baik sehingga tercapai kompetensi profesional guru yang diharapkan Alquran dan hadis serta Undang-Undang sehingga terbangun masyarakat pendidikan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologis, Winardi menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation*, berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.¹⁸ Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.¹⁹

Selanjutnya, Winardi mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.²⁰ Poerwadarminta di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, menyatakan bahwa perkataan “*motif*” diartikan dengan “sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang”.²¹

Motivasi menurut Fiilmore H. Stanford dalam Anwar Prabu bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” yang berarti motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.²²

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi.

Menurut Hasibuan motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.²³ Sedangkan menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

¹⁸Winardi, *Motivasi dan Pemo티브asian dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 1.

¹⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, cet. 4 (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 3.

²⁰*Ibid.*, h. 33.

²¹W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 655.

²²Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. XI (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 93.

²³Malayu SP Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 95.

untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.²⁴

Mc Donald dalam Syaiful Bahri Djamarah motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan), dan reaksi untuk mencapai tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dia lakukan untuk mencapainya.²⁵

Callahan and Clark dalam Mulyasa mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.²⁶ Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif.

Sementara itu, perkataan kerja dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu.²⁷ Sejalan dengan definisi-definisi yang telah dipaparkan, Anoragamenjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.²⁸

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk dapat melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

²⁴Robbins, S. P. & Judge, T. A, *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa oleh Diana Angelina* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 166.

²⁵Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, cet. 3 (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 148.

²⁶Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) h. 143.

²⁷Poerwadarminta, *Kamus*, h. 492.

²⁸Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 35.

Motivasi kerja yang baik akan memunculkan gairah dan energi bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian motivasi kerja dianggap penting untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Pentingnya motivasi kerja telah difirmankan oleh Allah Swt dalam Alquran surah At-Taubah ayat 105 :

يَبْعَثُ اللَّهُ إِلَىٰ وَسْطُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُل
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغ

Artinya : *Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*²⁹

Makna Qs. At-Taubah di atas membuktikan sesungguhnya setiap hamba diperintahkan Allah Swt senantiasa bekerja dan Allah sendiri melihat pekerjaan setiap hamba-Nya setiap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh sungguh-sungguh dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Menurut peneliti ayat di atas menjadi inspirasi bagi setiap guru haruslah selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ikhlas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat mewujudkan sasaran-sasaran dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

1). Perspektif Kebutuhan Mengenai Motivasi Kerja

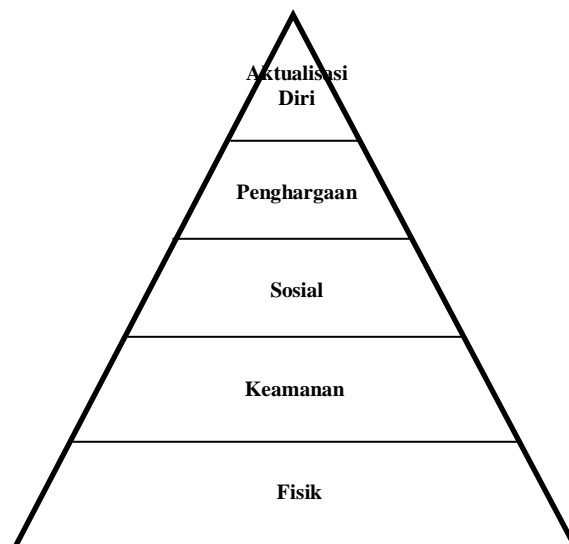
Berikut ini adalah beberapa teori yang menjelaskan mengenai motivasi kerja dalam kaitannya dengan kebutuhan.

a). Teori Hierarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow

²⁹Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Asy Syifa, 2000), h. 162.

Abraham Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan.³⁰

Hierarki Kebutuhan Manusia



Gambar 1.1 Teori Hierarki Maslow

Sumber: Robbins dan Judge (2011: 239)

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual dan kebutuhan dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan/instansi, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan lokasi yang bersih dari polusi

³⁰Robbins dan Judge, *Perilaku*, h. 239.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan keamanan ini bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di antara contoh akan kebutuhan ini rencana pascapensiunan dari pekerjaan, tunjangan hari tua dan lain sebagainya

3. Kebutuhan Sosial

Perusahaan/instansi dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi

5. Kebutuhan Aktualisasi Baru

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain-lain.³¹

b). Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Aldefer.

Clyton Aldefer merumuskan kembali hierarki Maslow dalam tiga kelompok, yang dinyatakan sebagai keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth*), yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*). Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji keamanan kondisi kerja.
2. Kebutuhan Keterkaitan (*Related needs*). Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam interaksi dalam lingkungan kerja.

³¹*Ibid.*, h. 240-241.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*). Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecapaian pegawai.³²

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalaupun tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain.

c). Teori Motivasi Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor, yaitu:

1. *Dissatisfier (hygiene factors)*: status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi.
2. *Motivational factors (motivators)*: tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, hakikat pekerjaan, achievement, kemungkinan untuk berkembang, dan pengakuan.

Kebutuhan-kebutuhan dalam golongan *hygiene*, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas; artinya ia belum benar-benar *motivated* terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan ditimbulkan oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *motivational factors (motivators)*. *Motivators* inilah yang akan memberikan kepuasan kerja.³³

2). Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

³²Prabu, *Manajemen*, h. 98.

³³Anoraga, *Psikologi*, h. 39-40.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.³⁴

3). Karakteristik Motivasi Kerja

Untuk melengkapi uraian mengenai makna dan teori tentang motivasi, perludikemukakan adanya ciri motivasi. Motivasi yang ada pada diri setiap orang itumemiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tekun menghadapi tugas (bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak berhenti sebelum selesai).
- b) Ulet menghadapi kesulitan dan tidak cepat merasa puas dengan prestasi dan kemampuan yang telah dicapainya.
- c) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- d) Lebih senang bekerja mandiri.
- e) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
- f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- h) Senang mencari dan memecahkan soal-soal.³⁵

³⁴Prabu, *Manajemen*, h. 100-101.

³⁵Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 83.

Sementara itu Kenneth dalam Hamzah menguraikan beberapa ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
- b) Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.
- c) Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien.³⁶

4) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Salah satu dari berbagai pembagian jenis-jenis yang dimaksud adalah pembagian menurut Malone. Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi :

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari dalam diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.³⁷

Dalam melakukan suatu pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja

³⁶Uno, *Teori*, h. 69.

³⁷*Ibid.*, h. 66.

tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisajuga berbentuk psikis untuk lebih melaksanakan pekerjaan secara aktif.³⁸

Dari pemaparan diatas dapatlah disimpulkan bahwa guru yang memilikimotivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu dimensidorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Selanjutnya dijabarkan indikator-indikator dari dimensi motivasi internal dan eksternal masing-masing sebagai berikut:

1. Dimensi motivasi internal, indikatornya antara lain:
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Dimensi motivasi eksternal, indikatornya antara lain:
 - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.³⁹

5) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

- a) Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 1. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, memiliki ketrampilan/kemampuan dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

³⁸*Ibid.*, h. 67.

³⁹*Ibid.*, h.73.

2. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 5. Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
- b) Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
1. Kondisi lingkungan kerja
Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 2. Kompensasi yang memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
 3. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
 4. Adanya jaminan pekerjaan
Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
 5. Status dan tanggung jawab
Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
 6. Peraturan yang fleksibel.

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku dip perusahaan harus dikomunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan.⁴⁰

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan padanan kata *discipline*, yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Istilah disiplin adalah ketaatan atas mengikuti prosedur.⁴¹ Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu bahwa “*discipline is management action to enforce organization standarts*” yang berarti pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁴² Menurut pendapat Malayu Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.⁴³ Menurut Fathoni disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁴ Sastrohadiwiryo mengatakan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴⁵

Depdiknas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa disiplin adalah “ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib, dan sebagainya)”.⁴⁶ Disiplin ialah bimbingan kearah perbaikan, melalui pengarahan, penerapan dan paksaan.⁴⁷ Stara Waji yang dikutip dalam Safan Amri menyatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang berarti belajar. Dari kata ini, timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada

⁴⁰Sutrisno, *Manajemen*, h. 116-120.

⁴¹Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi Ke Profesional Madani*, cet. 1 (Jakarta: Kencana, 2011), h. 137.

⁴²Prabu, *Manajemen*, h. 129.

⁴³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, cet. 18 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 193.

⁴⁴Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.1 (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006), h. 126.

⁴⁵Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h. 291.

⁴⁶Departemen pendidikan nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 268.

⁴⁷M. Sastrapradja, *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), h. 117.

pengawasan dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.⁴⁸

Selanjutnya menurut Sedarmayanti disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.⁴⁹ Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan guru, semakin tinggi prestasi kerja maupun kemampuan yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan (lembaga) mencapai hasil yang optimal.

Dalam ajaran Islam yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam Alquran surah an-Nisa ayat 59:

دُوهُشَىٰ فِي تَنْزَعَتُمْ فَإِن مِّنْكُمْ إِلَّا مَرُؤٌ أُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ حَيْدًا لِّكَ إِلَّا خِرْوَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تَوَّامُونَ كُنْتُمْ إِن وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَر

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁵⁰

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap

⁴⁸Safan Amri, *Pengembangan dan Model Pembelajaran dalam Kurikulum 2013* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2013), h. 161-162.

⁴⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Reflika Aditama, 2008), h. 381.

⁵⁰Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, h. 87.

penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam selalu mengajarkan kita agar selalu benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu lembaga karena akan berdampak dengan kompetensi guru, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari lembaga tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan ataupun lembaga yang bertujuan agar dapat memaksimalkan pencapaian sesuatu yang diharapkan.

1. Tujuan Disiplin Kerja Menurut Siswanto

Menurut Siswanto Tujuan dari disiplin kerja adalah:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.⁵¹

Ketaatan dalam menjalankan kehidupan sesuai dengan aturan Tuhan terlihat memberatkan, tetapi sesungguhnya dibalik kepatuhan tersebut, sebenarnya manfaatnya adalah

⁵¹Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 292.

untuk manusia sendiri. Dengan tetap menjaga disiplin akan tercipta ketertiban dan kelancaran dalam segala urusan. Dengan disiplin setiap orang akan merasa tenang. Karena tidak mungkin kesempatan dicuri orang lain.⁵²

Menurut Hurlock yang dikutip dalam Safan Amri mengatakan bahwa unsur-unsur disiplin meliputi:

- 1) peraturan sebagai pedoman perilaku
- 2) konsistensi dalam peraturan
- 3) hukuman untuk pelanggaran
- 4) penghargaan untuk perilaku yang baik.⁵³

Disiplin tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang didalam sistem nilai budaya yang telah ada didalam masyarakat. Terdapat unsur pokok yang membentuk disiplin, pertama sikap yang telah ada pada diri manusia dan sistem nilai budaya yang ada di dalam masyarakat. Sikap atau *attitude* merupakan unsur yang hidup didalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya, dapat berupa tingkah laku atau pemikiran. Sedangkan sistem nilai budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman dan penuntun bagi kelakuan manusia. Perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman tadi mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Unsur tersebut membentuk suatu pola kepribadian yang menunjukkan perilaku disiplin atau tidak disiplin.⁵⁴

2) Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Prabu ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan sarasanya untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan

⁵²Abuddin Nata, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2014), h. 28-249.

⁵³Safan Amri, *Pengembangan*, h. 165.

⁵⁴*Ibid.*, h. 165-166.

pemberian sanksi untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁵⁵

Sementara menurut pendapat Handoko ada 3 bentuk disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk pencegahan dan sebelum terjadinya masalah. Dengan kata lain, disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah.
- b) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.
- c) Disiplin progresif adalah tindakan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.⁵⁶

3) Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 pendekatan disiplin, yaitu :

- a) Pendekatan Disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- (3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

⁵⁵Prabu, *Manajemen*, h. 129-130.

⁵⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, cet. 16 (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 208.

- b) Pendekatan Disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- (2) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
- (3) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- (4) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

- c) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- (2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- (3) Disiplin agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.⁵⁷

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Danim indikator disiplin kerja yaitu :

- a) Tepat waktu
- b) Taat asas atas janji
- c) Mengikuti prosedur standar
- d) Bekerja atas dasar standar mutu
- e) Bekerja sesuai dengan standar hasil
- f) Tepat sasaran
- g) Tidak melanggar aturan
- h) Tidak melakukan sesuatu yang dilarang pada tempat-tempat tertentu.⁵⁸

Sedangkan menurut Imam Soedjono, indikator disiplin kerja yaitu :

- a) Apabila pegawai datang di kantor tepat dengan teratur dan tepat pada waktunya
- b) Apabila pegawai berpakaian rapi di tempat kerjanya
- c) Apabila pegawai menggunakan perlengkapan dengan hati-hati

⁵⁷Prabu, *Manajemen*, h. 130.

⁵⁸Danim, *Pengembangan*, h. 138-139.

- d) Apabila pegawai menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e) Apabila pegawai mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor.⁵⁹

Berdasarkan indikator disiplin kerja di atas, maka indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Ketepatan waktu dalam bekerja
- b) Memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah
- c) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- d) Tanggung jawab kerja
- e) Ketaatan terhadap aturan sekolah.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

⁵⁹Imam Soedjono, *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja* (Jakarta: Aksara Baru, 2002), h. 72.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.⁶⁰

Sedangkan menurut Malayu Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Menurut Malayu yaitu :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the job*.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik

⁶⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber*, h.89.

apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan serta ikut dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua

karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁶¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan kepemimpinan
- c) Kompensasi
- d) Keadilan
- e) Waskat
- f) Sanksi hukuman
- g) Ketegasan pemimpin
- h) Ada aturan yang jelas.

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris "*competence*" yang berarti kecakapan dan kemampuan. Dimana kompetensi berarti kemampuan atau kecakapan, maka hal ini erat kaitannya dengan pemilikan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan guru.⁶² Kajian tentang kompetensi sangat besar artinya dalam membina dan mengembangkan suatu jenis pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan ciri dari suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Dengan mengenali ciri-ciri itu, dapatlah dilakukan analisis tugas tentang suatu pekerjaan berdasarkan kompetensi.⁶³ Di dalam bahasa Inggris terdapat minimal tiga peristilahan yang mengandung makna apa yang dimaksud dengan perkataan kompetensi itu.

1. "*competence (n) is being competent, ability (to do the work)*"
2. "*competence (adj) refers to (person) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needed)*"
3. "*competence is rational performance which satisfactorily meets the objectives for a desired condition*"

Defenisi pertama menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan

⁶¹Malayu, *Manajemen*, h. 194.

⁶²Akmal Hawi, *Kompetensi Pendidikan Agama Islam*, cet. 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 1.

⁶³Sumiati dan Asra, *Metode Pembelajaran* (Bandung: Wacana Prima, 2016), h. 242.

defenisi kedua menunjukkan lebih lanjut bahwa kompetensi itu pada dasarnya merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) ialah yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan, dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan. Kemudian defenisi ketiga lebih jauh lagi, ialah bahwa kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan. Dengan menyimak makna kompetensi tersebut diatas, maka dapat dipahami bahwa kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal itu mengandung implikasi bahwa seorang profesional yang kompeten itu dapat menunjukkan karakteristik utamanya antara lain:

1. Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional. Dalam arti, ia harus memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang dilakukannya berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya. *“He is fully aware of why he is doing what he is doing.”*
2. Mengausai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya. *“ He really knows what is be done and how do it”*.
3. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya. *“He actually knows through which ways he should go and how to go through.”*
4. Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standards*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya (*the minimal acceptable performances*).
5. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dan melakukan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai yang sebaik mungkin.

6. Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang.⁶⁴

Johnson dalam Wina Sanjaya menyatakan: “*Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Menurutnya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁶⁵

Menurut pendapat Wibowo Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁶⁶ Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Sedangkan profesional merupakan melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.⁶⁷ Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Guru dikenal dengan *al-mua'alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu kepada peserta didik. Guru juga disebut pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus.⁶⁸ Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 (4) profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Di dalam Islam setiap pekerjaan yang diamanahkan harus dilakukan secara profesional dalam arti melakukan secara benar, sesuai dengan kaidah yang berlaku

⁶⁴AliMudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), h. 69-70.

⁶⁵Wina Sanjaya, *Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006), h. 17.

⁶⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 86.

⁶⁷Syaiful, *Kemampuan*, h. 1.

⁶⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, cet. 1 (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 23.

(ditetapkan) itu mungkin hanya dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya, sesuai sabda Rasulullah Saw sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ
يَسَارٍ عَنَابِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا
ضِيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ
إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : *Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atha' bin yasar dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanah disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."*⁶⁹

Maksud hadis di atas sungguh benarlah ucapan Rasulullah Saw di atas. "Jika amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Amanah yang paling pertama dan utama bagi manusia ialah amanah ketaatan kepada Allah, pencipta, pemilik, pemelihara dan penguasa alam semesta dengan segenap isinya. Manusia hadir ke muka bumi ini telah diserahkan amanah untuk berperan sebagai khalifah yang diwajibkan membangun dan memelihara kehidupan di dunia berdasarkan aturan dan hukum yang memberi amanah, yaitu Allah Swt.

Gurumempunyai peranaktor pendidik yang mempunyai tugas ganda, baik mengembangkan keilmuan maupun moral. Menurut Badriyah Fayumi dalam Jamal Ma'mur Asmani tugas guru adalah mendidik tiga hal. Pertama, *how to know*, yaitu cara mengetahui sesuatu, dengan memberi peserta didik pengetahuan, teknologi, nilai, moral dan keterampilan. Kedua, *how to do*, yakni cara melaksanakan pengetahuan, nilai dan moral yang telah dipelajari dalam sikap sehari-hari. Ketiga, *how to live together*, yaitu cara hidup dan menggerakkan perubahan di tengah masyarakat.⁷⁰ Guru bukan hanya *transfer of knowledge* (memindahkan pengetahuan), melainkan juga *transform of value* (mengubah nilai). Tugas

⁶⁹ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Ensiklopedia Hadis II Shahih al-Bukhari II*, terj (Jakarta: Almahira, 2013), h. 532.

⁷⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah*, cet. 1 (Yogyakarta: Diva Press, 2011), h. 77.

ganda tersebut membutuhkan pengetahuan, wawasan dan kematangan ilmu, moral, sosial dan spiritual.

Kompetensi terkait erat dengan standar. Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sendiri sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah.

Disisi lain, kompetensi merupakan tugas khusus yang berarti hanya dapat dilakukan oleh orang-orang spesial/tertentu. Artinya, tidak bisa sembarang orang dapat melakukan tugas tersebut. Kompetensi tidak hanya terkait dengan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim, sehingga tujuan lembaganya tercapai sesuai harapan.⁷¹

Kinerja guru selalu terkait dengan standar tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dilihat pada peranannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing. Peranan guru ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa (yang terutama), sesama guru, maupun staf yang lain. Sementara itu, Majid menjelaskan bahwa dalam konteks kinerja mengajar, guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi, dan penilaian (evaluasi).⁷² Fungsi ini dapat dijalankan oleh guru yang memiliki kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar.

Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Menurut Uzer Usman Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan atau kecakapan seseorang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan maksimal.⁷³

Disisi lain, kompetensi merupakan tugas khusus yang berarti hanya dapat dilakukan oleh orang-orang spesial/tertentu. Artinya, tidak bisa sembarang orang dapat melakukan tugas tersebut. Kompetensi tidak hanya terkait dengan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim, sehingga tujuan lembaganya tercapai sesuai harapan.⁷⁴

⁷¹Musfah, *Peningkatan Kompetensi*, h. 27.

⁷²Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 91.

⁷³Usman, *Menjadi*, h. 15.

⁷⁴Musfah, *Peningkatan Kompetensi*, h. 27.

Kompetensi Profesional merupakan kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya:

1. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, tujuan instruksional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
2. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
3. Kemampuan dalam penguasaan materi sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
4. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
5. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
6. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
7. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
8. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
9. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.⁷⁵

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru sesuai dengan bidangnya agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

1. Jenis-Jenis Kompetensi

Adapun jenis-jenis kompetensi meliputi:

- a. Kompetensi Pedagogik atau akademik ini merujuk kepada kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk didalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar dan pengembangan siswa sebagai individu-individu.

⁷⁵Sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, h. 18-19.

Kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dalam bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk berbagai potensi yang ada
- 7) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- 8) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian.

Kompetensi ini mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Mereka harus tegar, dewasa, bijak dan tegas dapat menjadi contoh bagi para siswa dan memiliki kepribadian mulia.

Kompetensi pribadi meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi siswa dan masyarakat
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil dan dewasa, arif dan berwibawa
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan yang baik mengenai subyek yang diajarkan, mampu mengikuti kode etik profesional dan menjaga serta mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Kompetensi profesional ini meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

d. Kompetensi Sosial (Kemasyarakatan).

Kompetensi ini merujuk kepada kemampuan guru untuk menjadi bagian dari masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan para siswa, para guru lain, staf pendidikan lainnya, orang tua dan wali siswa serta masyarakat.

Kompetensi sosial meliputi:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan sesama pendidik
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi dan profesi lain secara lisan dan tulisan.⁷⁶

2. Peryaratan Profesi

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain yaitu:

- a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori pengetahuan yang mendalam
- b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya
- c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d) Adanya dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
- e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁷⁷

⁷⁶*Ibid.*, 242-244.

⁷⁷Usman, *Menjadi*, h. 15.

Menurut Oemar Hamalik dalam Martinis Yamin Seorang guru yang profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Syarat menjadi guru profesional meliputi:

- a) Memiliki bakat sebagai guru
- b) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi
- c) Memiliki mental yang sehat
- d) Berbadan sehat
- e) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
- f) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
- g) Guru adalah seorang warga Negara yang baik.⁷⁸

Selain persyaratan tersebut, ada yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain:

- a) Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
- b) Memiliki klien objek layanan yang tetap
- c) Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

3. Upaya meningkatkan mutu SDM keguruan melalui pengembangan profesi

Pengembangan SDM keguruan merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karier. Pengembangan merupakan suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi dan tujuan/hasilnya.⁷⁹

⁷⁸Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP* (Jakarta: Gaung Persada, 2007), h. 24.

⁷⁹Suprihatiningrum, *Guru*, h. 172.

Adapun lima macam kegiatan guru yang termasuk kegiatan pengembangan profesi, yaitu:

- a) Melaksanakan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan
- b) Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan
- c) Membuat alat pelajaran/peraga atau alat bimbingan
- d) Menciptakan karya seni
- e) Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.⁸⁰

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan profesional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Menurut Davis dan Thomas dalam Suyanto,⁸¹ guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: *Pertama*, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan, (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik, (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas, (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar, (5) mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik, (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran, (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi, (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas. *Kedua*, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik. *Ketiga*, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan; (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan. *Keempat*, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2)

⁸⁰*Ibid.*, h. 172.

⁸¹Suyanto, *Guru yang Profesional dan Efektif*, dalam *Harian Kompas* (Jumat, 16 Pebruari 2001), h. 9.

mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran;
(3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan.

4. Indikator Kompetensi Profesional Guru.

Indikator kompetensi profesional guru menurut Mulyasa sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
- b) Dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e) Dapat mengembangkan dan menggunakan alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.⁸²

Sedangkan Menurut Usman indikator kompetensi profesional guru meliputi:

- a) Menguasai landasan pendidikan.
- b) Menguasai bahan pengajaran.
- c) Menyusun program pengajaran.
- d) Melaksanakan program pengajaran.
- e) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.⁸³

Berdasarkan indikator kompetensi profesional guru di atas, maka indikator kompetensi profesional guru yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Kemampuan penguasaan materi pelajaran
- b) Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah
- c) Kemampuan pengembangan profesi
- d) Pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

⁸²E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Serifikasi Guru* (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2012), h. 135.

⁸³Usman, *Menjadi*, h. 17-19.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam menyelesaikan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c) Pengalaman

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pekerjaan pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, taat akan peraturan yang berlaku dan membangun hubungan.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pangakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

f) Isu Emosional.

Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.⁸⁴

B. Penelitian Yang Relevan

Berkaitan dengan penelitian ini, perlu dikaji penelitian-penelitian yang terdahulu sehubungan dengan konsep yang akan diteliti, secara garis besar dari hasil penelitian dan

⁸⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 339

kajian ilmiah terdahulu memiliki persamaan kata kunci namun memiliki titik tekan yang berbeda dengan penelitian yang akan dilaksanakan, penelitian-penelitian tersebut adalah:

1. Ismail al-Hajj menyimpulkan bahwa (a) besarnya sumbangan variabel model kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru di SMP Swasta Al-muslimin Pandan (Y) sebesar 25,30% (b) besarnya sumbangan variabel model kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kinerja guru di SMP Swasta al-Muslimin Pandan (Y) sebesar 28,10% dan (c) besarnya sumbangan model kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja kepala sekolah (Y) sebesar 37,10%.⁸⁵
2. Risyad Indra Syahrial menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap variabel komitmen, motivasi dan struktur organisasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.⁸⁶
3. Irwandi Sihombing menyimpulkan bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Dolok Sanggul Kabupaten Humbang Hasudutan sebesar 52,10%. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan sebesar 29,30%. Kemudian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Dolok Sanggul Kabupaten Humbang Hasundutan sebesar 81,40%.⁸⁷
4. Yudistira Abdi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kecerdasan emosional dan budaya organisasi dimana $f_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,364 > 3,354$) dan nilai R^2 sebesar 0,919 yang berarti bahwa variasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional dan budaya organisasi yang secara bersama-sama menjelaskan pengaruh sebesar 84.5%. Hanya variabel budaya organisasi secara

⁸⁵Ismail Al-hajj, *Pengaruh Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Guru di SMP Swasta Al-Muslimin Pandan*, Jurnal (Malang: STIE Indonesia, 2011), h. 68.

⁸⁶Risyad Indra Syahrial, *Pengaruh Komitmen Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*, Jurnal Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014.

⁸⁷Irwandi Sihombing, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan*, Jurnal (Sumut: UIN Sumut, 2013), h. 79.

parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} 4,046 > 2,052$ dari T_{tabel} artinya signifikan pada taraf signifikan 5%.⁸⁸

5. Tiara Anggia Dewi menyimpulkan bahwa secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Selain itu, dari hasil analisis regresi besar R Square adalah 0,530.⁸⁹
6. Rachman Halim Yustiyawan menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dengan nilai $F = 77,993$ dengan signifikan $(0,00) < (0,05)$, nilai koefisien determinasi disesuaikan (R Square) sebesar 0,784 artinya 78,4% kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.⁹⁰
7. Syaiful Bahri menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.⁹¹

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang guru untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya sebagai seorang pendidik.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak.

⁸⁸Yudistira Abdi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Yudishistira Ghalia Indonesia Cabang Medan Utama II)*, Jurnal (Sumut: UIN Sumut, 2016), h. 80.

⁸⁹Tiara Anggia Dewi, *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*, Jurnal (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2015), h. 24. Vol. 3. No.1

⁹⁰Rachman Halim Yustiyawan, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Surabaya*” Jurnal, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2014), h. 114. Vol. 3. No. 3.

⁹¹Syaiful Bahri “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*” Jurnal (Jember : Universitas Muhammadiyah, 2016), h. 1.

Berhubungan dengan kompetensinya ada guru yang memiliki kompetensi yang baik ada juga yang memiliki kompetensi yang kurang baik. Sebagai seorang guru haruslah memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar maupun mendidik peserta didik sehingga kompetensi profesional guru dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu sejalan dengan gagasan pikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru.

2. Hubungan Kedisiplinan dengan Kompetensi Profesional Guru.

Kedisiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan, karena dengan disiplin yang baik maka tujuan akan terwujud dengan optimal. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula kompetensi maupun prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik pekerja akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang optimal.

Disiplin kerja guru yang baik dapat mempercepat tujuan pendidikan, sedangkan disiplin kerja yang buruk dapat memperlambat dan menghalangi tujuan pendidikan. Guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Disiplin kerja yang dimiliki oleh guru dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, dan ketegasan. Oleh karena itu sejalan dengan gagasan pikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru.

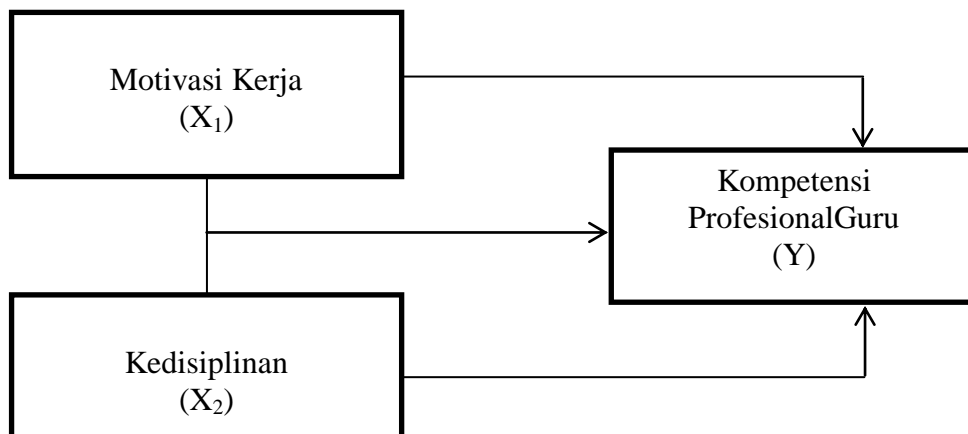
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kompetensi Profesional Guru.

Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang menggerakkan agar guru mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru. Melihat tugas guru yang begitu banyak maka perlu adanya motivasi guna mendorong dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu. Oleh sebab itu seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki akan bekerja keras dan sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga produktivitasnya akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Dalam menjalankan profesinya seorang guru juga dituntut mempunyai kedisiplinan yang tinggi, disiplin kerja guru yang baik dapat dilihat ketika seorang guru dapat tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, guru dapat memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah, guru dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, guru dapat

bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, dan guru dapat menaati peraturan sekolah yang berlaku. Dengan demikian Kompetensi profesional guru merupakan perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*) dan keterampilan (*psychomotoric*) kepada anak didik. Tugas guru dilapangan berperan juga sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian tugas dan peranan guru adalah mengajar dan mendidik.

Oleh karena itu diduga ada hubungan atau korelasi positif antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru. Korelasi tersebut secara skematis dapat ditunjukkan pada gambar 2. sebagai berikut :



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan :

Uraian gagasan diatas dapat dijelaskan bahwa antara motivasi kerja (X_1), kedisiplinan (X_2) dengan kompetensi profesional guru (Y) mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan artinya apabila proses pembelajaran didukung dengan pemahaman, mutu dan keahlian maka pada akhirnya akan diperoleh kompetensi profesional guru yang optimal.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kompetensi profesional guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas. Pelaksanaan penelitian pada bulan Maret s/d Juni 2017.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan disusun untuk memecahkan suatu masalah serta melakukan perubahan yang berfungsi sebagai peningkatan dan mutu pendidikan disekolah. Dengan jenis penelitian kuantitatif metode deskriptif studi korelasional (*correltional research*), dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) motivasi kerja 2) kedisiplinan 3) kompetensi profesional guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: 1) hubungan antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru, 2) hubungan antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru, 3) hubungan antara motivasi kerja, kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹² Arikunto menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁹³

Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena itulah, dalam mengumpulkan dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah penting. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan yang berjumlah 42 orang.

⁹²Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 117.

⁹³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 108.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁹⁴ Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih⁹⁵. Berdasarkan pendapat di atas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁹⁶ Adapun variabel-variabel penelitian terdiri dari Motivasi Kerja (X₁), Kedisiplinan (X₂) dan Kompetensi Profesional Guru (Y).

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1) Motivasi kerja (X₁)

Motivasi merupakan dorongan kejiwaan yang ada dalam diri guru sebagai suatu keinginan untuk melakukan sesuatu dan bersikap baik dalam mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari setiap individu. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu, dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal.⁹⁷ Adapun indikator-indikator motivasi kerja yaitu : (a) bertanggung jawab dalam bekerja, (b) bekerja keras, (c) pencapaian tujuan, (d) dorongan untuk sukses, (e) Unggul, (f) peningkatan ketrampilan, (g) mandiri dalam bekerja, (h) suka pada tantangan, (i) memenuhi kebutuhan hidup, (j) harapan memperoleh gaji (insentif), (k) senang memperoleh pujian, (l) harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2) Kedisiplinan (X₂)

Kedisiplinan adalah sikap guru yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ada. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

⁹⁴Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 109.

⁹⁵*Ibid.*, h. 112.

⁹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian*, h. 61.

⁹⁷Hamzah, *Teori Motivasi*, h. 72.

Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan ataupun lembaga. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Adapun indikator-indikator disiplin kerja yaitu:

- (a) ketepatan waktu dalam bekerja;
- (b) berpakaian rapi;
- (c) memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah;
- (d) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan;
- (e) mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

3) Kompetensi Profesional Guru (Y)

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan atau kecakapan seseorang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan maksimal. Untuk menjadikan pekerjaan guru profesional maka didekatkan dengan analisis kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Adapun indikator-indikator kompetensi profesional guru, yaitu:

- (a) menguasai landasan pendidikan;
- (b) menguasai bahan pengajaran;
- (c) menyusun program pengajaran;
- (d) melaksanakan program pengajaran;
- (e) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket (*questionnaire*). Angket (*questionnaire*) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.⁹⁸ Angket digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

⁹⁸Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, cet. 2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h.181.

Pengumpulan data adalah mengamati variabel dengan metode interview, observasi, kuisioner dan sebagainya.⁹⁹ Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode angket untuk mengukur motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru.

Untuk instrumen motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru digunakan angket teknik skala likert yang ada lima (5) pilihan jawaban dengan pilihan alternatif yaitu:Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu(RR), Tidak setuju (TS) dan Sangat tidak setuju (STS).¹⁰⁰ Pemberian skor dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:Untuk pertanyaan positif, sangat setuju di beri skor 5, setuju 4, ragu-ragu 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1 dan untuk pertanyaan negatif, sangat setuju di beri skor 1, setuju 2, ragu-ragu 3, tidak setuju 4, sangat tidak setuju 5.

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₁)
Berdasarkan Teori Hamzah B. Uno

No.	Variabel	Teori	Indikator	Jumlah	Nomor Butir Item
1.			Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	3	1,2,3
			Bekerja Keras	3	4,5,6
			Pencapaian Tujuan	3	7,8,9
2.	Motivasi Internal		Dorongan Untuk Sukses	3	10,11,12
			Unggul	2	13,14
3.		Hamzah B. Uno	Peningkatan Ketrampilan	2	15,16
4.			Mandiri Dalam Bekerja	2	17,18
			Suka Pada Tantangan	2	19,20

⁹⁹Arikunto, *Dasar Evaluasi*, h. 225.

¹⁰⁰Syahrum dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, cet. 4 (Bandung: Citapustaka Media), h. 150.

5.	Motivasi Eksternal	Memenuhi Kebutuhan Hidup	2	21,22
		Harapan Memperoleh Gaji (Insentif)	3	23,24,25
6.		Senang Memperoleh pujian	2	26,27
7.		Harapan Memperoleh Perhatian dari Teman dan Atasan	3	28,29,30

Tabel 2
Kisi-Kisi Kedisiplinan (X₂)

No.	Teori	Indikator	Jumlah	Nomor Butir Item
1.	Imam Soedjono	Ketepatan Waktu Dalam Bekerja	5	1, 2, 3, 4,5
2.		Berpakaian rapi	3	6, 7, 8
3.		Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Sekolah	9	9,10,11,12,13,14,15,16,17
4.		Menghasilkan Pekerjaan Yang Memuaskan	8	18,19,20,21,22,23,24,25
5.		Mengikuti Peraturan Yang Telah Ditetapkan	5	26,27,28,29,30

Tabel 3
Kisi-Kisi Kompetensi Profesional Guru (Y)

No.	Teori	Indikator	Jumlah	Nomor Butir Item
1.		Menguasai Landasan Pendidikan	5	1, 2, 3, 4,5
2.		Menguasai Bahan	5	6, 7, 8,9,10

3.	Uzer Usman	Pengajaran Menyusun Program	7	11,12,13,14,15,16,17
4.		Pengajaran Melaksanakan Program	7	18,19,20,21,22,23,24
5.		Pengajaran Menilai Hasil dan Proses Belajar Mengajar yang Telah Dilaksanakan.	6	25,26,27,28,29,30

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitas angket tersebut.

1) Uji Validitas

Uji validitas (keshahian) dilakukan untuk menguji seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Jika validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang harus ditunjukkan. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan melihat signifikasinya, bila signifikansi $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Instrumenvariabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

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

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menghitung koefisiensi reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabulasi data
- b. Menghitung variansi butir

dengan rumus:

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i/N)^2}{N}$$

- c. Menghitung variansi total
- d. Menghitung reliabilitas.

$$\alpha = (n/n - 1) (1 - \sum si^2 / \sum st^2)$$

Keterangan:

- n = jumlah butir
si² = variansi butir
st² = variansi total¹⁰¹

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan

¹⁰¹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervis Pendidikan*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 181-183.

statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang digunakan menurut Nana Sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah:

a) Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

M = Median

X = Jumlah Skor Variabel (X)

N = Jumlah Sampel

b) Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = Jumlah Skor Variabel

N = Jumlah Sampel

2. Uji Kecenderungan Data Variabel

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu:

(Mi + 1,5 Sdi) ke atas = tinggi

(Mi) s/d (Mi + 1,5 Sdi) = cukup

(Mi) s/d (Mi - 1,5 Sdi) = kurang

(Mi - 1,5 Sdi) s/d ke bawah = rendah

$$Mi = \frac{\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

Sdi adalah Standar deviasi idela dengan rumus:

$$Sdi = \frac{\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

3. Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji analisis, antara lain:

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan uji Lilliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencari skor baku menggunakan rumus:

Dengan \bar{X} = nilai rata-rata

S = standar deviasi

- 2) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, lalu dihitung peluang $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$

- 3) Menghitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 .

Jika proporsi ini dinyatakan dengan $S(Z_1)$, maka:

$$S(Z_1) = \frac{\text{Banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$$

- 4) Menghitung selisih $F(Z_1) - S(Z_1)$ kemudian ditentukan harga mutlak nya.
- 5) Mengambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya L_{hitung} . Bandingkan L_{hitung} dengan harga L_{tabel} ($\alpha = 005$).
- 6) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti data berdistribusi normal dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana pada variabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung F_{hitung} . Uji linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut:

Untuk menentukan keberartian garis regresi dihitung dengan uji f dengan rumus:

$$f = \frac{RJK_{reg}(b/a)}{RJK_{sisia}}$$

Ketentuan bila f dihitung $> f$ tabel pada signifikansi 5% maka disimpulkan berarti. Sedangkan untuk menguji kelinieran garis regresi dihitung dan diuji f dengan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{RJKTC}{RJKG}$$

Ketentuan yang ditetapkan adalah bila f dihitung $< f$ tabel taraf signifikan 5% maka disimpulkan linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Nilai a dan b dirinci dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(Y_1)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X_1 = Variabel bebas

a = Konstanta intersep

b = (Slop/kemiringan) koefisien regresi Y atas X.

H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel motivasi kerja (X_1) dan kedisiplinan (X_2) dengan kompetensi profesional guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan korelasi product moment. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Untuk menguji keberartian r_{xy} digunakan uji t.

- a. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel penelitian digunakan rumus Product Moment angka kasar, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2 (N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Hipotesis penelitian diterima apabila r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 5 % (0,05).

- b. Perhitungan koefisien determinasi dan kontribusi variabel (X) terhadap variabel penelitian (Y).

Untuk menghitung besarnya kontribusi penelitian variabel X terhadap variabel Y terlebih dahulu dihitung koefisien determinasi, yaitu: sehingga kontribusi penelitian adalah sebesar $r \times 100\%$.

c. Perhitungan uji kontribusi digunakan rumus statistik uji-t menurut Sudjana yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dengan menggunakan derajat kebebasan ($db = n-2$) pada daftar signifikan 5% maka apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan kontribusi yang dihitung berarti.

2. Persamaan Regresi Ganda

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

$$Y' = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

3. Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Untuk menguji keberartian regresi linear ganda digunakan rumus:

$$F_h = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{reg}}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

JK reg = Jumlah JK Regresi
 k = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah Anggota Sampel

4. Koefisien Korelasi Ganda

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus berikut:

$$R_{y12} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2 r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

Keterangan:

$R_{y_{12}}$ = Korelasi antara Variabel X_1, X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 $r_{y_{x_i}}$ = Korelasi X_i dengan Y
 $r_{x_1 x_2}$ = Korelasi antar variabel bebas

5. Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda Y atas X_1, X_2 digunakan uji statistik F yang ditentukan oleh rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda
 K = Jumlah Variabel Independen
 N = Jumlah Anggota Sampel

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila F hitung > F tabel pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan (n-k-1).

6. Korelasi Parsial dan Uji Keberartian Korelasi Parsial antara Variabel Penelitian

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial.¹⁰²

a) Korelasi prsial X_1 dengan Y jika X_2 dikontrol:

$$R_{y_{x_1}} = \frac{(r_{y_{x_1}} - r_{y_2} r_{1_2})^2}{(1 - r_{y_2}^2)(1 - r_{1_2}^2)}$$

Uji Keberartian:

$$T = \frac{r_{y_{12}} \sqrt{n-3}}{\sqrt{(1 - (r_{y_{1.2}})^2)}}$$

$R_{y_{12}}$ = Korelasi Parsial antara X_1 dengan variabel Y bila X_1 dikontrol
 $R_{y_{x_1}}$ = Korelasi X_1 dengan Y
 r_{1_2} = Korelasi antar variabel bebas

¹⁰²Nana Sudjana, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 481.

b) Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

a) Sumbangan Relatif (SR) X_1 dan X_2 terhadap Y:

$$SR_1\% = \frac{\underline{a_1} \sum \underline{X_1 Y}}{JKReg} \times 100\%$$

$$SR_2\% = \frac{\underline{a_1} \sum \underline{X_2 Y}}{JKReg} \times 100\%$$

$$SR_3\% = \frac{\underline{a_1} \sum \underline{X_3 Y}}{JKReg} \times 100\%$$

b) Sumbangan Efektif (SE) X_1 dan X_2 terhadap Y:

$$SE_1\% = SR_1\% (R^2)$$

$$SE_2\% = SR_2\% (R^2)$$

$$SE_3\% = SR_3\% (R^2)$$

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α)= 0,05. Adapun hipotesis statisti yang akan diuji adalah:

1. H_0 : $\rho_{y1} \leq 0$

H_a : $\rho_{y1} > 0$

2. H_0 : $\rho_{y2} \leq 0$

H_a : $\rho_{y2} > 0$

3. H_0 : $\rho_{y12} \leq 0$

H_a : $\rho_{y12} > 0$

Keterangan:

ρ_{y1} = Koefesien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan kompetensi profesional guru (Y) di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.

ρ_{y2} = Koefesien korelasi antara kedisiplinan (X_2) dengan kompetensi profesional guru (Y) di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.

ρ_{y12} = Koefesien korelasi antara motivasi kerja (X_1), kedisiplinan (X_2) dengan kompetensi profesional guru (Y) di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang diambil ada tiga jenis yaitu: motivasi kerja (X_1), kedisiplinan(X_2), dan kompetensi profesional 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. Kompetensi Profesional Guru (Y)

Data skor variabel kompetensi profesional guru yang terkumpul tersaji pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kompetensi profesional 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 4, dan gambar histogram dari data variabel kompetensi profesional guru dapat dilihat pada Gambar 2.

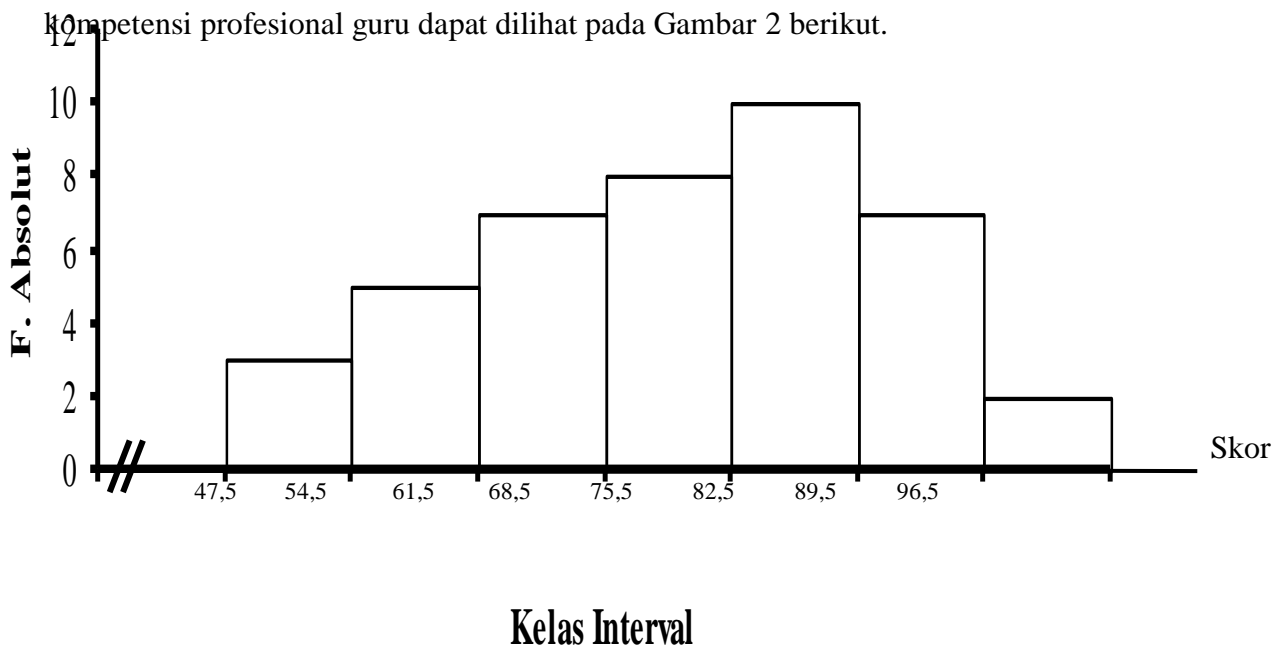
Tabel 5

Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi profesional guru (Y)

No 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 5 di atas diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (19,048%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 15 responden (50,000%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 19 responden (45,238%) berada di atas rata-rata.

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



Gambar 2. Histogram Skor Kompetensi profesional guru (Y)

2. Motivasi kerja (X_1)

Data skor variabel motivasi kerja yang terkumpul tersaji pada Tabel 6. Berikut ini :

Tabel 6.

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi kerja (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

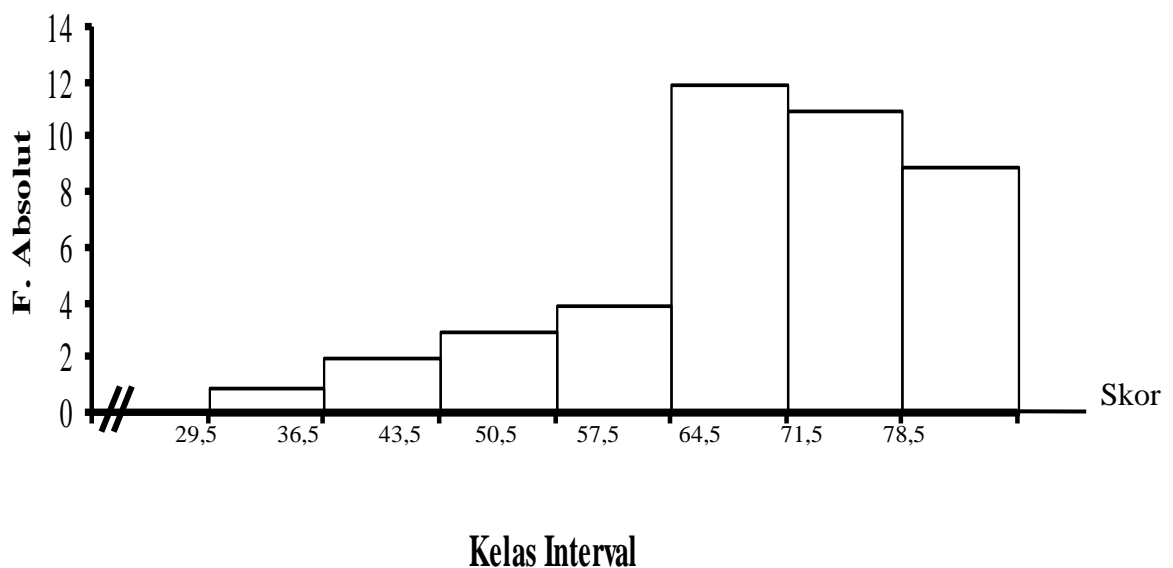
Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 7, dan gambar histogram dari data variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 3.

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja (X_1)

No 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 7 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 motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Histogram Skor Motivasi kerja (X_1)

3. Kedisiplinan (X_2)

Data skor variabel kedisiplinanyang terkumpul tersaji pada Tabel 8. berikut.

Tabel 8.

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kedisiplinan (X_2)

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 9, dan gambar histogram dari data variabel kedisiplinandapat dilihat pada Gambar 4.

Tabel 9.

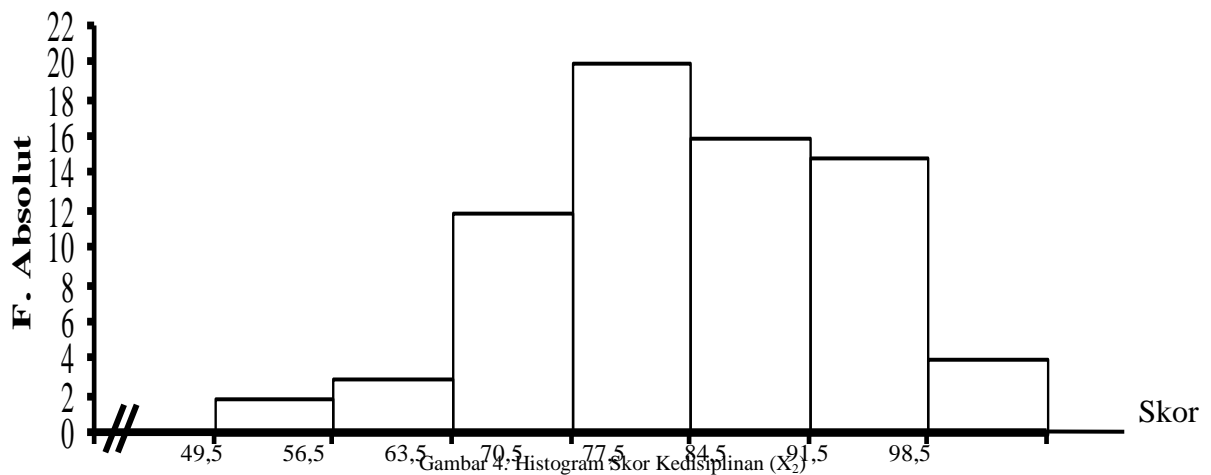
Distribusi Frekuensi Skor Kedisiplinan (X_2)

No 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 9 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 kedisiplinan dapat dilihat pada Gambar 4 berikut.



Kelas Interval

B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kompetensi Profesional Guru (Y)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan kompetensi profesional 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 10.

Tabel 10.

Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional 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 10. diperoleh tingkat kecenderungan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 22 responden (52,381%).

2. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi kerja (X_1)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan motivasi kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 72,500$ dan $SD_i = 14,500$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11.

Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (X_1)

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 11. diperoleh tingkat kecenderungan motivasi kerja pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas termasuk dalam kategori tinggi, yakni sebanyak 19 responden (45,238%).

3. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kedisiplinan (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan kedisiplinan terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 75,000$ dan $SD_i = 15,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12.

Tingkat Kecenderungan Variabel Kedisiplinan (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 12. diperoleh tingkat kecenderungan kedisiplinan pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (80,952%).

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Kelinearitas 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: motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kompetensi profesional guru. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikat. Oleh karena itu ada dua persamaan regresi yang perlu diuji kelinearitas dan keberartiannya masing-masing variabel Y atas X_1 dan Y atas X_2 .

Berikut ini pada Tabel 13. disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi kompetensi profesional guru (Y) atas motivasi kerja (X_1) diperoleh persamaan regresi Y atas X_1 , yaitu: $\hat{Y} = 37,324 + 0,526 X_1$.

Tabel 13.

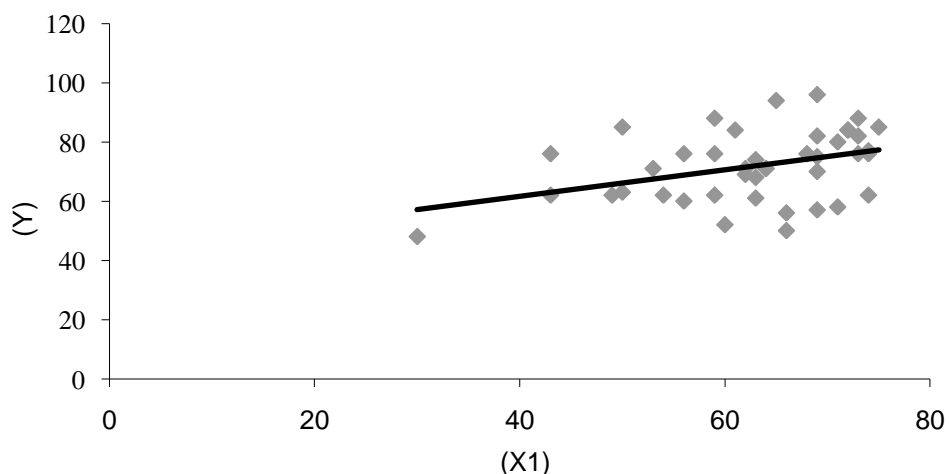
Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1

Sumber Varians	dk	<i>JK</i>	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 13. di atas dapat dilihat bahwa F_{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_{tabel} dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan F_{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 motivasi kerja dengan kompetensi profesional 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 motivasi kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas. Bentuk persamaan Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$.

Berikut ini pada Tabel 14. disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi kompetensi profesional guru (Y) atas kedisiplinan (X_2) diperoleh persamaan regresi Y atas X_2 , yaitu: $\hat{Y} = 35,515 + 0,515 X_2$.

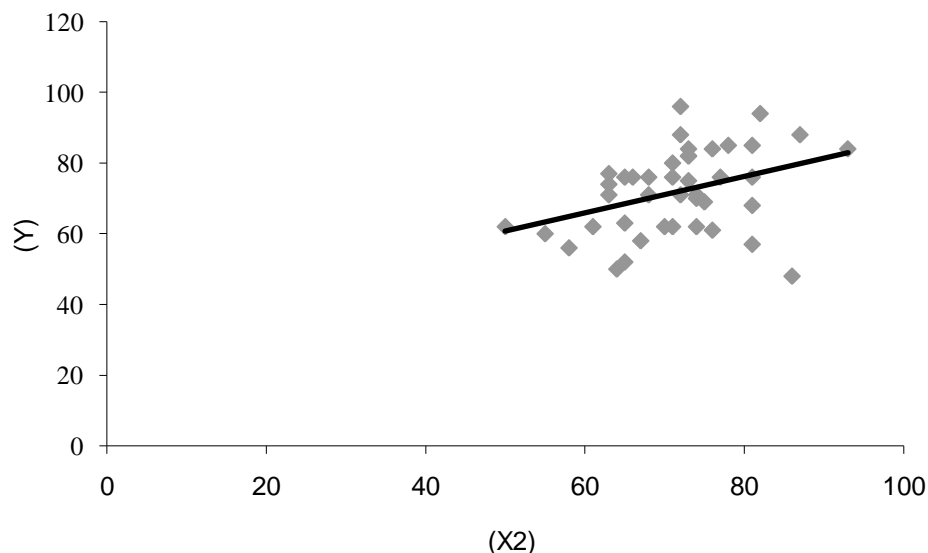
Tabel 14.
Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2

Sumber Varians	dk	JK	<i>RJK</i>	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)	22	3225,717	146,624		
Galat (G)	18	1724,250	95,792	1,531	2,15

Dari Tabel 14. di atas dapat dilihat bahwa F_{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_{tabel} dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan F_{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 motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru melalui persamaan $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$ 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 kedisiplinan mempengaruhi kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas. Bentuk persamaan Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$.

2. Uji Normalitas Variabel Penelitian

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. 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%. Berikut disajikan hasil analisis dari variabel penelitian sebagai berikut:

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 kompetensi profesional guru atas motivasi kerja adalah berdistribusi normal, dan data kompetensi profesional guru kedisiplinan adalah berdistribusi normal.

3. 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	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
1.	Kompetensi profesional guru (Y) berdasarkan motivasi kerja (X_1)	19	14,715	30,1
2.	Kompetensi profesional guru (Y) berdasarkan kedisiplinan (X_2)	17	12,623	27,6

Untuk uji homogenitas data variabel kompetensi profesional guru berdasarkan motivasi kerja diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $14,715 < 31,4$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 20 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kompetensi profesional guru berdasarkan motivasi kerja adalah homogen.

Sedangkan untuk uji homogenitas data variabel kompetensi profesional guru berdasarkan kedisiplinan diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $12,623 < 28,9$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 18 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kompetensi profesional guru berdasarkan kedisiplinan adalah homogen.

4. Uji Kolinieritas dan Keberartian Regresi Ganda

Uji linieritas dan keberartian ganda dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dan analisis regresi ganda. Dari perhitungan 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 17. berikut.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda

<i>Sumber Varians</i>	Dk	<i>JK</i>	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. Uji Hipotesis Penelitian

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional 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 demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,379 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,379$ 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 dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,376$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2.1} = 0,376$ diperoleh $t_{hitung} = 2,531$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,68$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru, dengan variabel kedisiplinan.

2. Hubungan antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,374$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,374 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,374$ 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 dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

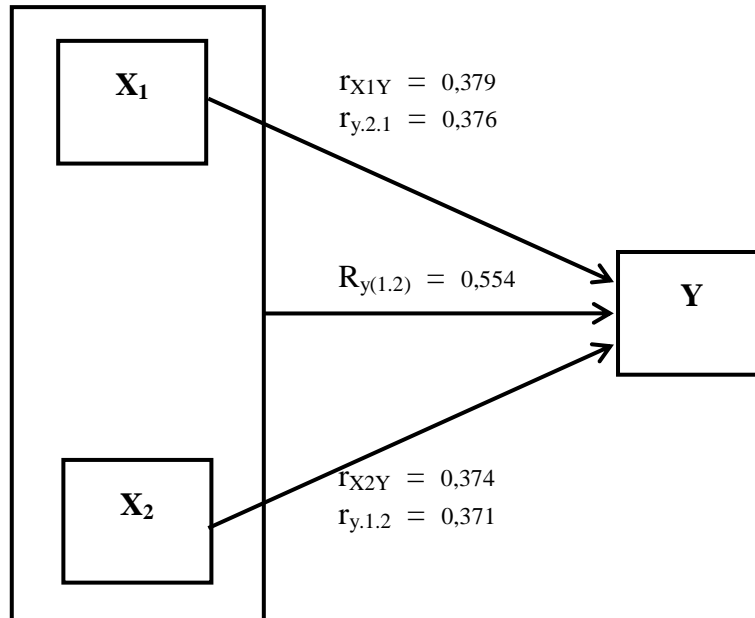
Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan hasil korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,371$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1.2} = 0,371$ diperoleh $t_{hitung} = 2,497$. Harga t_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,497 > 1,68$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru, dengan variabel motivasi kerja dikontrol.

3. Hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,554$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $R_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,3094$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{hitung} = 0,554$ diperoleh $F_{hitung} = 8,638$. Harga F_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan

yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 7. berikut.



Gambar 7. Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Dimana :

r_{X_1Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y

$r_{y,2.1}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y

r_{X_2Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{y,1.2}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y

$r_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

E. Temuan Penelitian

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum motivasi kerja pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas tergolong kategori sedang, kedisiplinan pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas tergolong kategori tinggi, dan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas tergolong kategori sedang.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_1 dengan Y (r_{X_1Y}) = 0,379. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan $r_{X_1Y} = 0,379$ diperoleh $t_{hitung} = 2,586$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,2.1} = 0,376$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan $r_{y,2.1} = 0,376$ diperoleh $t_{hitung} = 2,531$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 14,36% terhadap kompetensi profesional guru.

Ditemukan pula ada hubungan yang positif dan berarti antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_2 dengan Y (r_{X_2Y}) = 0,374. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{X_2Y} = 0,374$ diperoleh $t_{hitung} = 2,552$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y,1.2} = 0,371$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga $r_{y,1.2} = 0,371$ diperoleh $t_{hitung} = 2,497$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat

hubungan yang positif dan berarti antara kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian kedisiplinan memberikan sumbangan sebesar 16,5% terhadap kompetensi profesional guru.

Selain itu ditemukan hubungan positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dengan koefisien korelasi $R_{y(1,2)} = 0,554$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 42$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga $R_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,554 > 0,304$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{hitung} = 0,554$ diperoleh $F_{hitung} = 8,638$. Harga F_{tabel} untuk $N = 42$ pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,638 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan sumbangan sebesar 30,70% terhadap kompetensi profesional guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

F. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ditemukan bahwa kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas. Dari 42 orang responden yang diteliti, ditemukan 14 orang (33,333%) kategori rendah, 22 orang (52,381%) kategori sedang, dan 6 orang (14,286%) kategori tinggi. Informasi ini menunjukkan bahwa masih harus terus ditingkatkan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas. Kompetensi profesional guru dalam mengajar, harus terus ditingkatkan mengingat sangat diperlukan kompetensi guru dalam mengajar. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 5 bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dalam hal ini, guru diharuskan untuk memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Semakin baik kompetensi guru dalam mengajar, akan memberikan hasil yang lebih baik bagi pengetahuan/ keterampilan siswa.

Beberapa faktor yang diduga dapat memberikan peningkatan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas di antaranya motivasi kerja dan kedisiplinan. Dengan semakin baiknya motivasi kerja dan kedisiplinan guru, akan memberikan peningkatan terhadap kompetensi profesional guru.

Di antara kedisiplinan dan motivasi kerja, yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas adalah kedisiplinan guru. Carrell, Elbert, dan Hatfield menyebutkan bahwa disiplin merupakan bagian yang menjwai keseluruhan fungsi-fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan organisasi. Berarti semua kegiatan tanpa disiplin tidak akan menghasilkan sesuatu kinerja yang bermanfaat.¹⁰³

Dari konsep disiplin tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah keataatan, kepatuhan, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa melanggar segala peraturan kerja yang telah ditetapkan. Guru yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan nampak disetiap aspek kegiatannya, yaitu ketika mengerjakan sesuatu penuh motivasi yang benar dan kesadaran dari dalam diri sendiri serta bertanggung jawab. Menurut Nawawi dan Hadari, disiplin yang terbaik adalah disadari oleh kesadaran dari dalam diri sendiri atau tanpa dipaksakan, baik dari pemimpin maupun dari orang-orang yang dipimpinya. Kesadaran itu berarti seseorang merasa perlu dan membutuhkan disiplin diwujudkan dan ditaati, agar iklim organisasi/kelompok merupakan kondisi yang mendukung usaha untuk berprestasi dan berkarya secara maksimal.¹⁰⁴ Senada dengan pendapat Hadari tersebut, Hasibuan mengartikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.¹⁰⁵

¹⁰³Elbert Carrell and Hatfield. at.al, *Human Recources Management*. (New Jersey: Prentice, Hall.Inc, 1995), h. 702.

¹⁰⁴Martini M dan Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 66.

¹⁰⁵Malayu, *Manajemen Sumber*, h.193.

Kedua pengertian tersebut, juga didukung oleh Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, sebagai berikut: (1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, (3) besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, (4) berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, (5) meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Jadi seseorang yang berdisiplin tinggi adalah seseorang yang mematuhi aturan dan mengerjakan tugas dengan ikhlas tanpa menuntut balas melainkan secara pamrih.¹⁰⁶

Kamars mengemukakan faktor yang mempengaruhi proses disiplin, antara lain: (1) sikap dan orientasi pada pekerja terhadap pekerjaan, (2) ukuran organisasi, (3) kebutuhan akan pekerja, (4) gaya kepemimpinan, dan (5) keakraban antar pekerja.¹⁰⁷ Juga hal yang sama diutarakan oleh Hasibuan, ada beberapa indikator/kriteria yang menentukan kedisiplinan seorang pegawai, antara lain: (1) kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, deskripsi kerja, dan aturan lain, (2) frekuensi kehadiran, (3) ketetapan waktu masuk kerja dan keluar kantor, (4) pemanfaatan waktu kerja, (5) respek terhadap pimpinan.¹⁰⁸ Selanjutnya Hasibuan menambahkan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yakni: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.¹⁰⁹ Unsur-unsur yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin menurut Moenir adalah : Kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan.¹¹⁰ Selanjutnya kesadaran merupakan unsur utama, sedangkan keteladanan dan ketegasan peraturan merupakan unsure penguat. Keteladanan dan ketegasan peraturan tidak akan bertahan lama apabila tidak didasarkan atas kesadaran. Jadi, dua aspek penting disiplin tersebut, yakni kesadaran dan keteladanan. Tanpa dua hal ini sulit bagi pegawai, guru, siswa dan terlebih-lebih kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah juga sebagai panutan bagi bawahan lainnya. Terpeliharanya disiplin kerja dalam organisasi pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.¹¹¹

¹⁰⁶Sutrisno, *Manajemen Sumber*, h. 91.

¹⁰⁷Dachnel Kamars, *Administrasi Pendidikan* (Padang: Suryani Indah, 2005), h.307.

¹⁰⁸Malayu, *Manajemen Sumber*, h. 220.

¹⁰⁹*Ibid.*, h. 194

¹¹⁰A.S. Moenir, A.S, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987), h. 32.

¹¹¹Sondang, *Sumber Daya*, h. 305.

Sebaliknya, lemahnya disiplin terutama dalam hal kerja di suatu organisasi akan tampak pada suasana kerja berikut, yaitu : (a) Tingginya tingkat kemangkiran (absensi) pegawai, (b) Tingginya tingkat keterlambatan saat masuk kantor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan, (c) Para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, (d) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab, (e) Tidak tercapainya penyelesaian pekerjaan tepat waktu, karena pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, (f) Tidak terlaksananya supervisi atau waskat dari atasan, (g) Sering terjadinya konflik (pertentangan) antar pegawai.¹¹²

Ringkasnya, dengan adanya kedisiplinan dikalangan para guru diharapkan aktivitas tugasnya lebih teratur dan tertib dan pada gilirannya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi. Disamping itu, Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat, apabila guru dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekitar. “Masyarakat akan melihat sikap dan perbuatan guru sehari-hari, cara guru meningkatkan pelayanan dan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada peserta didik, serta cara guru berpakaian, berbicara dan bergaul baik dengan orang lain, sering menjadi perhatian masyarakat”.¹¹³ Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kepribadian, sifat, dan perilaku yang baik agar dapat menjadi contoh teladan bagi siswa dan warga masyarakat. Guru juga harus memiliki sikap disiplin yang baik dan komitmen agar dapat melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan agar dapat mewujudkan sikap guru yang profesional.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Risyad yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap motivasi dan struktur organisasi.¹¹⁴ Septi Rahayu juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional dengan disiplin kerja, dengan harga koefisien korelasi (r)

¹¹²Gozali Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Jakarta: Djambatan, 1996), h. 287.

¹¹³Soetjipto & Rafilis Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), h.42-43.

¹¹⁴Risyad Indra Syahrial, *Pengaruh Komitmen Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*, Jurnal Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014.

sebesar 0,672, dan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga sebesar 45,2%.¹¹⁵ Hasil penelitian Bagus Kisworo dengan judul “Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karsidenan Semarang Jawa Tengah”, nilai koefisien korelasi (r) disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,476, artinya terdapat hubungan secara positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pendidik.¹¹⁶

Selain kedisiplinan, motivasi kerja pun merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Walaupun tidak sebesar pengaruh yang diberikan oleh variabel kedisiplinan guru, namun motivasi kerja yang baik di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Furi Farhana yang berjudul “Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Nganjuk” menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari F hitung $46,782 > F$ tabel 3,32. Kompetensi profesional guru memberikan pengaruh sebesar 87% terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari hasil F hitung $24,157 > F$ tabel 3,32. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi sebesar 40,5%.¹¹⁷

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas.

Hal ini memberikan informasi bahwa kompetensi profesional guru dapat ditingkatkan dengan baiknya motivasi kerja, selain kondisi kedisiplinan yang kondusif.

¹¹⁵Sri Rahayu, *Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga. Skripsi. FIP-* (UNY: FIP, 2014), h.i.

¹¹⁶Bagus Kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karsidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis.* (UNY: PPs, 2012), h. vii.

¹¹⁷Furi Furhana, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMAN Se- Kabupaten Nganjuk. Skripsi.* (Malang: FE-UNM, 2007), h. vii.

G. 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 Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas, 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 hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kedisiplinan guru dengan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik kedisiplinan guru maka semakin baik juga kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dan kedisiplinan guru dengan kompetensi profesional guru pada Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas, artinya semakin baik motivasi kerja dan kedisiplinan guru maka semakin baik juga kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Kecamatan Medan Amplas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, kepada setiap guru diharapkan senantiasa meningkatkan rasa tanggung jawab, bekerja keras, memupuk keinginan untuk berhasil dan menerima tantangan sehingga dengan tetap memunculkan hal ini diharapkan dapat terpenuhinya harapan dan tuntutan pribadi dan organisasi. Hal ini menjadi penting mengingat sekolah sebagai sebuah organisasi hendaknya menjamin pemenuhan aspek-aspek diatas, dan untuk mencapai hal ini tentunya membangun kedisiplinan menjadi bagian penting yang

diharapkan dapat mendukung perwujudan ini. Dengan baiknya kedisiplinan guru, setiap guru dapat menjalankan kerjanya dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki masing-masing. Kemudian dengan terciptanya kedisiplinan yang baik, akan memberikan kenyamanan kepada guru untuk bekerja dan menjalankan aktivitas mengajarnya sehari-hari.

2. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru, disarankan kepada guru untuk melihat dengan lebih bijak setiap aktivitas mengajarnya memperhatikan ketepatan waktu, berpakaian rapi, memanfaatkan sarana sekolah secara optimal sehingga diharapkan dapat mendorong munculnya hasil kerja yang memuaskan dan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional guru diharapkan kepada pihak madrasah untuk terus memberikan kemudahan kepada guru dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu dianjurkan kepada guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Hal yang harus dilakukan guru di antaranya, mengikuti pelatihan dan mencari informasi yang sejalan dengan bidang keahliannya.
4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional guru guna memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Yudistira, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Yudishistira Ghalia Indonesia Cabang Medan Utama II)*, Tesis, Sumut: UIN Sumut, 2016
- Abdullah, Abu Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Ensiklopedia Hadis II Shahih al-Bukhari II*, terj, Jakarta: Almahira, 2013
- Al-hajj, Ismail, *Pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap guru di SMP Swasta Al-Muslimin Pandan*, Tesis, Malang: STIE Indonesia, 2011
- Anggia, Tiara Dewi, *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*, Jurnal, Malang: Universitas Muhammadiyah, 2015
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Arikunto, Suharsimi *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- B, Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, cet ke-4, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Bahri, Syaiful *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi"* Jurnal, Jember : Universitas Muhammadiyah, 2016
- Bahri, Syaiful Djamarah, *Psikologi Belajar*, Cet. 3, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Bandi, AdiIs Rukminto, *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran* Jakarta: Grafindo Persada, 1994
- Carrell, Elbert and Hatfield. at.al. *Human Resources Management*, New Jersey: Prentice Hall.Inc.1995
- Danim, Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi Ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana, 2011
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, Semarang: Asy Syifa, 2000
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006
- Hadjar, Ibnu *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, cet. 2 Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999

- Halim, Rachman Yustiyawan, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Surabaya*” Jurnal, Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2014
- Hani,T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Cet ke-16, Yogyakarta: BPFE, 2008
- Hawi, Akmal, *Kompetensi Pendidikan Agama Islam*, Cet ke-2, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Imam, Sutari Bernadib, *Ilmu Pendidikan Sistematis*, Cet ke-7, Yogyakarta: FIP IKIP, 2005
- Indra, Risyad Syahrial, *Pengaruh Komitmen Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*, Jurnal Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014
- Kamars, Dachnel, *Administrasi Pendidikan*, Padang: Suryani Indah, 2005
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Ma'mur, Jamal Asmani, *Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah*, cet. 1, Yogyakarta: Diva Press, 2011
- Martini M dan Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Yang Efektif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 66
- Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987
- Mulyadi, Hari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex*, Jurnal, Bandung: Pebruari 2010
- Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Serifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012
- Nata,Abuddin *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan*, Depok: RajaGrafindo Persada, 2014
- P, Siagian, Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Poltak, Lijan Sinambela, *Kompetensi Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Prabu, Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet XI, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005

S, Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, cet 18 Jakarta: Bumi Aksara, 2014

S, Robbins, P & Judge, T. A, *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa oleh Diana Angelina*, Jakarta: Salemba Empat, 2007

Sagala, Syaiful, *Konsep dan Makna Pembelajaran: Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Cet. 7, Bandung: Alfabeta, 2009

Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005

Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djambatan, 1996

Soedjono, Imam, *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta: Aksara Baru, 2002

Soetjipto & Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999

Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sisdiknas, Permata Press

Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Sanjaya, Wina *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2006

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002

Syahrum dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, cet ke-4, Bandung: Citapustaka Media

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Reflika Aditama, 2008

Sihombing, Irwandi, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan*, Jurnal, Sumut: UIN Sumut, 2013

Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2005

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009

Suparno dan Sudarwati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Sragen*, Jurnal Paradigma, vol. 12, Sragen 1 Juli 2014

Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional: Pedoman kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* cet I, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013

Sumiati dan Asra, *Metode Pembelajaran*, Bandung: CV Wacana Prima, 2016

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011

Tisnawati, Erni Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Cet. 5, Jakarta: Kencana, 2010

Uzer, Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet XVII, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005

Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002

Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada. 2007

Lampiran 1 : Kuisisioner

KUISISIONER

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLIN DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN AMPLAS

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Tertinggi :

Umur :

Masa Kerja : Tahun

Petunjuk Pengisian Angket:

Berikut ini terdapat 90 butir pernyataan yang berkaitan dengan pengetahuan manajemen madrasah. Berilah tanda silang (X) pada Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu(RR), Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS) di bawah ini dengan pengalaman yang anda lakukan selama ini sebagai guru madrasah.

1. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik					
2.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
3.	Sebagai guru saya harus berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
4.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat					
5.	Untuk mencapai segala tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya					

6.	Pekerjaan berat menjadi mudah bila saya ikhlas mengerjakannya					
7.	Saya harus semangat dan bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan					
8.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
9.	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya					
10.	Dalam pencapaian tujuan pekerjaan saya selalu optimis untuk selalu menjadi yang terbaik					
11.	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
12.	Bagi saya dorongan dari keluarga membuat saya selalu bersemangat untuk mencapai kesuksesan					
13.	Saya selalu berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan saya					
14.	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman					
15.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan ketrampilan saya					
16.	Saya terdorong untuk meningkatkan keterampilan bekerja saya dengan baik					
17.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain					
18.	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha mengerjakannya dengan sendiri agar dapat memaksimalkan pekerjaan saya					
19.	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk selalu bekerja dengan giat					
20.	Saya terdorong untuk bekerja, karena ada metode kerja baru yang saya dapatkan					
21.	Saya semangat untuk bekerja karena dari hati untuk memenuhi kebutuhan hidup					
22.	Saya senang melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain					
23.	Saya banyak mengharapkan gaji					

	(insentif) untuk kepentingan pribadi					
24.	Saya berusaha meningkatkan kerja dengan harapan memperoleh gaji yang lebih					
25.	Honor yang saya terima sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan					
26.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
27.	Saya terdorong untuk meningkatkan kerja, karena mendapat pujian dari atasan (kepala sekolah)					
28.	Saya berusaha menciptakan dan memelihara hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru-guru lain					
29.	Kerja sama yang baik diantara guru-guru mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
30.	Melihat pekerjaan saya meperoleh perhatian dari guru-guru dan kepala sekolah saya berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.					

2. KEDISIPLINAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hadir tepat waktu setiap hari jam kerja di sekolah.					
2.	Saya hadir di depan kelas tepat waktu					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.					
4.	Saya pulang sesuai dengan jam pulang sekolah					
5.	Tiap bulannya saya tidak masuk kelas lebih dari 4 kali					
6.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan.					
7.	Saya selalu berpakaian rapi dan bersih					
8.	Sebagai guru saya selalu berpakaian sopan dan menutup aurat					
9.	Saya bersedia memperbaiki jika fasilitas/peralatan sekolah mengalami kerusakan					

10.	Saya memanfaatkan komputer yang ada di kantor sesuai dengan semestinya.					
11.	Saya menggunakan media gambar yang terdapat di ruang kelas dengan optimal.					
12.	Saya memanfaatkan halaman sekolah untuk proses pembelajaran.					
13.	Saya memanfaatkan perpustakaan dalam proses pembelajaran.					
14.	Saya memanfaatkan ruangan praktikum disekolah untuk proses pembelajaran					
15.	Saya terkadang merasa kesulitan dalam menggunakan dan mengoperasikan peralatan yang ada					
16.	Estimasi saya dalam menggunakan bahan untuk praktikum pasti tepat sehingga tidak terjadi pemborosan anggaran					
16.	Saya selalu menggunakan sarana dan prasana dengan baik dan tanggung jawab					
17.	Penyelesaian pekerjaan harus memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya					
18.	Saya menyelesaikan proses pembelajaran sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya.					
19.	Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan administrasi kelas sehingga tidak akan terjadi kesalahan					
20.	Saat mengajar, saya melakukan dengan seluruh curahan pikiran agar dapat mendapatkan hasil yang terbaik					
21.	Prestasi kerja yang telah dicapai merupakan hasil dari kerja keras dan tanggung jawab yang saya miliki					
22.	Saya mengerjakan tugas/ pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh dan diselesaikan dengan baik					
23.	Saya merasa senang bila pekerjaan saya selesai sesuai dengan yang diharapkan					
24.	Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dipastikan tidak akan mungkin terjadi kesalahan					
25.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, dilakukan dengan seluruh curahan pikiran agar dapat mendapatkan hasil yang terbaik					
26.	Berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas yang harus diselesaikan					

27.	Saya bertanggung jawab atas tugas dari kepala sekolah.					
28.	Bertanggung jawab atas tugas dari atasan dan bersedia menerima kritik dari siapapun dan mengevaluasi diri					
29.	Ketika mendapatkan tugas, saya melaksanakan instruksi dan perintah atasan dengan ketaatan serta kesetiaan dalam menyelesaikannya					
30.	Mengikuti pendidikan, latihan dan pengembangan demi pengembangan disiplin diri.					

3. KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menguasai dan menghayati atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan					
2.	Saya memahami konsep pendidikan dasar dan menengah					
3.	Saya memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran					
4.	Saya memahami dan menguasai struktur mata pelajaran di kelas yang saya ampu					
5.	Saya memahami konsep-konsep dasar materi pelajaran yang saya ampu					
6.	Saya memahami pola pikir keilmuan dari materi pelajaran yang saya ampu					
7.	Saya mampu mengembangkan landasan pendidikan yang telah ditetapkan					
8.	Saya mampu menerapkan dan memahami tujuan pembelajaran dari materi pelajaran di kelas yang saya ampu					
9.	Saya mampu menyampaikan materi dan menjelaskannya dengan baik sehingga mudah dipahami siswa					
10.	Saya menguasai bahan materi pelajaran yang saya sampaikan					
11.	Sebelum kegiatan belajar mengajar saya mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi					
12.	Saya mampu menjawab pertanyaan dari siswa secara jelas sehingga dapat dipahami siswa					

13.	Sewaktu melaksanakan pembelajaran, saya berusaha memberi contoh aplikasi dalam kehidupan sehari-hari dari konsep yang dibahas sesuai dengan tuntutan materi dan kebutuhan siswa					
14.	Sebelum pembelajaran dimulai saya selalu menyiapkan dan menyusun program pengajaran					
15.	Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
16.	Sebelum memulai pengajaran pada awal semester saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa					
17.	Saya Selalu merumuskan tujuan pembelajaran atau memberikan pengarahan bagi siswa dalam menyelesaikan materi pembelajaran					
18.	Saya menetapkan materi pelajaran berdasarkan karakteristik siswa					
19.	Saya selalu melaksanakan program pengajaran					
20.	Saya selalu melaksanakan program remedial jika dalam pembelajaran belum mencapai target					
21.	Saya mampu membimbing siswa saat kegiatan praktik dengan baik					
22.	Saya mengembangkan berbagai model pembelajaran dalam proses belajar mengajar					
23.	Saya memanfaatkan pembelajaran di luar kelas (Seperti kunjungan ke mesjid ke museum yang terkait dengan kegiatan pembelajaran untuk menunjang proses pembelajaran)					
24.	Saya selalu mengingatkan siswa untuk mencari sumber pembelajaran yang menunjang pembelajaran selain dari guru (internet, majalah, koran dll)					
25.	Saya selalu memperhatikan kebersihan di dalam kelas					
26.	Saya selalu mengarahkan tingkah laku siswa agar tidak merusak suasana kelas					
27.	Saya selalu memberikan post tes untuk mengukur kemampuan siswa					
28.	Saya selalu menilai setiap proses dalam kegiatan praktik					
29.	Setiap akhir pembelajaran guru selalu memberikan evaluasi berupa penugasan					

	terhadap siswa					
30.	Saya selalu memberitahukan hasil belajar kepada siswa secara berkala sehingga siswa mengetahui perkembangan belajarnya					

Lampiran 2

Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
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
Σ	3020	2635	3008	222908	169403	218472	191305	217855	189012

Lampiran 3

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 (Mo)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat.

Menggunakan rumus:

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

dimana:

Mo = 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 (Me)

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

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

dimana:

Me = 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 Kompetensi Profesional Guru (Y)

$$R = 96 - 48 = 48$$

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

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

Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional Guru (Y)

<i>No Kelas</i>	<i>Kelas Interval</i>	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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 (Mo)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 10 - 8 = 2$$

$$b_2 = 10 - 7 = 3$$

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

b. Mencari Median (Me)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

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

$$f = 10$$

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

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 Motivasi Kerja (X_1)

$$R = 75 - 30 = 45$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,4 \approx 7 \end{aligned}$$

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

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

<i>No Kelas</i>	Kelas Interval	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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 (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kedisiplinan (X_2)

$$R = 93 - 50 = 43$$

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

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

$$= 6,36 \approx 7$$

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

Distribusi Frekuensi Kedisiplinan (X₂)

<i>No Kelas</i>	Kelas Interval	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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 (Mo)

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 17 - 9 = 8$$

$$b_2 = 17 - 6 = 11$$

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

b. Mencari Median (Me)

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

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

$$f = 17$$

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

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 1

Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
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
Σ	3020	2635	3008	222908	169403	218472	191305	217855	189012

Lampiran 2

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 (Mo)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat.

Menggunakan rumus:

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

dimana:

Mo = Modus

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

P = Panjang kelas modus

b₁ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

b. Menghitung Median (Me)

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

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

dimana:

Me = 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 Kompetensi Profesional 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 25. Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional Guru (Y)

<i>No Kelas</i>	<i>Kelas Interval</i>	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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 (Mo)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 10 - 8 = 2$$

$$b_2 = 10 - 7 = 3$$

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

b. Mencari Median (Me)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

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

$$f = 10$$

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

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 Motivasi Kerja (X_1)

$$R = 75 - 30 = 45$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,4 \approx 7 \end{aligned}$$

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

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

<i>No Kelas</i>	Kelas Interval	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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 (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kedisiplinan (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 27. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan (X_2)

<i>No Kelas</i>	Kelas Interval	F. Absolut	<i>F. Relatif</i>
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)

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

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

$$f = 17$$

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

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 4

Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

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

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

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kompetensi profesional guru seperti tertera pada Tabel 28. berikut.

Tabel 28. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional 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 Kepuasan Kerja (X₁)

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

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

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Motivasi kerja seperti tertera pada Tabel 29. berikut.

Tabel 29. Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (X₁)

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 %	

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Kedisiplinan (X_2)

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

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

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kedisiplinan seperti tertera pada Tabel 30. berikut.

Tabel 30. Tingkat Kecenderungan Variabel Kedisiplinan (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 %	

Lampiran 5

Uji Kelinieran dan Keberartian Persamaan Regresi Sederhana

- a. Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi Kompetensi Profesional Guru atas Motivasi Kerja

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\sum X_1 = 2635$$

$$\sum Y = 3020$$

$$\sum X_1^2 = 169403$$

$$\sum X_1 Y = 191305$$

$$\sum Y^2 = 222908$$

$$N = 42$$

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)

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

Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X₁

No.	X ₁	K	Y	Y ²	∑Y	(∑Y) ²	∑Y ²	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				
JUMLAH								2200,000

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 4931,103 - 2200,000$$

$$= 2731,103$$

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}) = $RJK(TC)$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l. 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 $dk = K - 2$

($db = 20$) 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.

m. 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 $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (6,688 > 4,08) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

b. Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi Kompetensi Profesional Guru atas Kedisiplinan

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\sum X_2 = 3008$$

$$\sum Y = 3020$$

$$\sum X_2^2 = 218472$$

$$\sum X_2Y = 217855$$

$$\sum Y^2 = 222908$$

$$N = 42$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2Y)}{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(3020 \times 218472) - (3008 \times 217855)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 35,047$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 0,515$$

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)

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

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

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

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(^{b/a})

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

$$= 805,652$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(\frac{b}{a}) = 222908 - 217152,381 - 805,625$$

$$= 4949,967$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

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

Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X₂

No.	X ₁	K	Y	Y ²	ΣY	(ΣY) ²	ΣY ²	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				
JUMLAH								1724,250

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

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

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)

$$\text{RJK(a)} = \text{JK(a)} = 217152,381$$

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)

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

db Regresi Total = N = 42

db Regresi (a) = 1

db Regresi (b/a) = 1

db Sisa = N - 2 = 42 - 2 = 40

db Tuna Cocok = K - 2 = 24 - 2 = 22

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: $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_1$ adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

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

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 6

Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan L_0 ini dengan nilai L_{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_{tabel} pada daftar Tabel Lilliefors.

1. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_1

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

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

$$SD = 9,866$$

$$N = 42$$

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

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 66$$

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

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

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

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

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

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	0,080
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 1. diperoleh L_0 yang terbesar 0,080. Dengan $N = 42$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,137$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,080 < 0,137$) 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:

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

$$SD = 8,510$$

$$N = 42$$

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

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 86$$

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

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

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

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

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

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
No	X_2	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)

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	0,115
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 7

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 berikut.

**Pengelompokan Data Kompetensi Profesional Guru (Y)
Berdasarkan Motivasi Kerja (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

**Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Kompetensi Mengajar Guru (Y)
Berdasarkan Motivasi Kerja (X₁)**

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
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 χ^2_{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 berikut.

**Pengelompokkan Data Kompetensi Mengajar Guru (Y)
 Berdasarkan Kedisiplinan (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_2	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

**Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Kompetensi Profesional Guru (Y)
Berdasarkan Kedisiplinan(X₂)**

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
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:

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

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:

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

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 12,623$. Sedangkan harga χ^2_{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 8

Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi Ganda Variabel Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kompetensi Profesional 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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:

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

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

$$\begin{aligned}JK(S) &= \Sigma Y^2 - JK(\text{Reg}) = 5755,619 - 1766,946 \\ &= 3988,674\end{aligned}$$

$$F_0 = \frac{\left(\frac{JK(\text{Reg})}{K} \right)}{\left(\frac{JK(S)}{N - K - 1} \right)} = \frac{\left(\frac{1766,946}{2} \right)}{\left(\frac{3988,674}{42 - 2 - 1} \right)} = 8,638$$

Dengan derajat kebebasan 2 : 39 didapat F_{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 $\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$.

Lampiran 9

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 Motivasi kerja dengan Kompetensi Profesional Guru

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

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum X_1^2 & = 169403 \\ \sum Y & = 3020 & \sum Y^2 & = 222908 \\ \sum X_1Y & = 191305 & N & = 42 \end{array}$$

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_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,379 > 0,304$), 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 Kedisiplinan dengan Kompetensi Profesional Guru

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

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_2 & = 3008 & \Sigma X_2^2 & = 218472 \\ \Sigma Y & = 3020 & \Sigma Y^2 & = 222908 \\ \Sigma X_2Y & = 217855 & N & = 42 \end{array}$$

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_{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 $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,552 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_2 dengan Y .

3. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kompetensi Profesional Guru

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

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

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 10

Perhitungan Korelasi Parsial Antara Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru, dimana Kedisiplinan Guru dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

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

$$r_{y,1.2} = \frac{r_{X_1Y} - [(r_{X_2Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_2Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,379 - [0,374 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,374^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,376$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,376 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y , dengan variabel X_2 dikontrol.

Dengan besar $r_{y,1.2} = 0,376$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_1 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-1,2} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1-r_{y-1,2}^2)}} = \frac{0,376 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1-0,376^2)}} = 2,531$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 42$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,531 > 1,68$) sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_1 dengan Y , dimana variabel X_2 dikontrol.

2. Hubungan antara Kedisiplinan Guru dengan Kompetensi Profesional Guru, dimana Motivasi Kerja dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

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

$$r_{y,2,1} = \frac{r_{X_2Y} - [(r_{X_1Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_1Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,374 - [0,379 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,379^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,371$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 42$, diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,371 > 0,304$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y , dimana variabel X_1 dikontrol.

Dengan besar $r_{y,2,1} = 0,371$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_2 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-2,1} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1-r_{y-2,1}^2)}} = \frac{0,371 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1-0,371^2)}} = 2,497$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 42$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,497 > 1,68$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_2 dengan Y , dimana variabel X_1 dikontrol.

Lampiran 11

Perhitungan Korelasi Ganda antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan dengan Kompetensi Profesional Guru

Untuk mendapatkan hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan dengan kompetensi profesional 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:

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

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{0,307} = 0,554$$

Dari tabel harga r_{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 .



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
PASCASARJANA

Jl. IAIN No. 1 Sutomo Ujung Medan 20253 Telp. (061) 4560271
Website: www.ppsiaimedan.ac.id, E-mail: humas@ppsiaimedan.ac.id

Nomor : B- 1066/PS.D/PS.III/PP.00.9/3/2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Mohon Bantuan Informasi/
Data Untuk Penelitian**

Medan, 27 Maret 2017

Kepada Yth.
Kepala Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA
Kecamatan Medan Amplas

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Mahasiswa Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan Program Strata II (S2) akan menyelesaikan Tesis sebagai tugas akhir perkuliahan, adapun mahasiswa tersebut sebagai berikut:

Nama : Kholijah Nur Lubis
NIM : 92215033619
Prog. Studi : Pendidikan islam
Strata : S-2
Judul : **"HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
DENGAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI
MADRASAH ALIYAH MUALLIMIN UNIVA KECAMATAN MEDAN
AMPLAS"**.

Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaannya untuk memberikan informasi / data yang diperlukan guna menyelesaikan mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalam



Tembusan :
Yth. Direktur Pascasarjana UIN SU (sebagai laporan)



Universitas Al-Washliyah
**MADRASAH ALIYAH SWASTA
MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

Jenjang Akreditasi "B" NSM : 131212710016 NPSN : 60728318

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Medan 20147 Kec. Medan Amplas Telp.(061) 7874583 e-mail : masmuallimin55@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MMA/B.3/187/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : KHOLIYAH NUR LUBIS

N I M : 92215033619

Prog.Studi : Pendidikan Islam

Magister : S-2

Adalah benar nama tersebut diatas mahasiswi yang telah melakukan Penelitian di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan mulai Bulan Maret s/d Juni 2017 dalam rangka penyusunan Tesis guna mencapai Gelar Magister (S-2) dengan judul : **" Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Dengan kompetensi Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Muallimin Univa kecamatan Medan Amplas "**.

Demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Juli 2017



Drs. Hamidy Nur

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

1. Nama : Kholijah Nur Lubis
2. Tempat / Tgl Lahir : Medan / 02 Pebruari 1986
3. Alamat : Jl. Sari Teratai 9A Marendal I
4. Status : Menikah
5. No. Hp : 0812 64801612
6. Alamat e-mail : Kholijahnur33@gmail.com

II. Jenjang Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 060812 : 1992 – 1998
2. Madrasah Tsanawiyah Swasta Muallimin UNIVA : 1998 – 2001
3. Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan : 2001 – 2004
4. Sekolah Tinggi Agam Islam Swasta Medan : 2004 – 2007
5. Strata Dua Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : 2015 – 2017

