



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA GURU DI SMK AL-HABIBI SIBUHUAN, PADANG LAWAS**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
(S.I) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh :

ANNA SARI HARAHAH
NIM: 37.14.3.035

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
GURU DI SMK AL-HABIBI SIBUHUAN, PADANG LAWAS**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
(S.I) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh :

ANNA SARI HARAHAH

NIM: 37.14.3.035

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yusuf Hadijaya, MA

NIP. 19681120 199503 1 003

Dr. Rusdy Ananda, S. Ag. M. Pd

NIP. 19720101 200003 1 003

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

ABSTRAK

Nama : Anna Sari Harahap
Nim : 37.14.3.035
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. Yusuf Hadijaya, MA
: 2. Dr. Rusdy Ananda, S. Ag. M. Pd
Judul : **Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Al Habibi Padang Lawas, Sibuhuan.**

Kata Kunci : Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas 2). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. 3). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas.

Dalam penelitian ini anggota populasi adalah sebanyak 27 orang, sampel diambil sebanyak 20 guru. Data komunikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja diperoleh melalui angket, Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi dan penyebaran angket. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan perhitungan Validitas dan Realibilitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,850 pada taraf 95% atau alpha 5% dengan $dk = N-2$ (28-2) yaitu 0,374 atau r hitung (0,850) > r tabel (0,374). Berarti bahwa besarnya hubungan antara disiplin kerja guru dan motivasi kerja gurur dengan kinerja guru adalah 54,2% dan 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara dengan nilai r hitung sebesar 0,402. 2) Terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas dengan nilai r hitung sebesar 0,542. 3) Terdapat hubungan positif antara Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, dengan nilai r hitung sebesar 0,850.

Diketahui Oleh:
Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M
NIP. 19681120 199503 1 003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas limpahan rahmat, hidayah, taufiq dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW sebagai *uswatun hasanah*, suri tauladan yang baik bagi seluruh alam. Dengan diutusnya beliaulah kita mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebagaimana contoh-contoh yang telah beliau wujudkan dalam kehidupannya.

Dengan mencurahkan segenap kemampuan, penulis bersyukur skripsi ini dapat selesai, tentunya dalam penulisan ini tidak terhindar dari kekurangan kemampuan yang penulis miliki, karena keterbatasan ilmu dan wawasan penulis, maka tentu banyak kekurangannya. Tidak lupa penulis sampaikan banyak terima kasih atas bimbingan dan dukungannya sehingga menulis skripsi ini dapat terselesaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa Perkuliahan sampai Penyusunan skripsi sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terutama dan Teristimewa Ayah dan Ibu tersayang dan tercinta yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik saya sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi Kebanggaan Keduanya. Dan juga Kakak Fitri Melia, S.Pd dan Kakak Patimah Harahap dan adik- adik saya Mira Ito Harahap, Ucok Longung Harahap, Faisal Panusunan Harahap, Umar Fuji Romadhon Harahap, dan Asyifah Aqrimah Harahap yang saya cintai dan sayangi dengan segenap hati, dan Seluruh Keluarga Besar terima kasih atas dorongan dan Motivasi yang telah diberikan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
2. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA (Pembimbing I) yang bersedia meluangkan tenaga, waktu dan saran serta pengarahan dengan sabar dan ikhlas untuk penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rusdy Ananda, S. Ag. M. Pd (Pembimbing II) yang bersedia meluangkan tenaga, waktu dan saran serta pengarahan dengan sabar dan ikhlas untuk penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Prof. Dr. Saidurrohman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd, selaku dekan sekaligus Penasehat Akademik Manajemen Pendidikan satu (MPI-1) Stambuk 2014 Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
6. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pegawai Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah banyak memberikan bantuan Kepada Penulis selama Masa Perkuliahan.
8. Kepala Sekolah SMK AL-HABIBI SIBUHUAN, PADANG LAWAS, Syahrul Samiun Hasibuan, S.Pd serta Guru-Guru lainnya yang Telah Memberikan bantuan data dan Keterangan dalam Penyusunan Skripsi ini.
9. Terima Kasih Penulis sampaikan Kepada Sahabat-Sahabat Seperjuangan MPI-1 Stambuk 2014, terutama kepada Bascanti Ritonga, Iqlima Sirait, Laila Fatmah, Nurafni Siregar, Diswan dan yang Lainnya yang Penulis sayangi.
10. Sahabat KKN Or PPL III Desa Hinai Kiri Kecamatan Secanggang, sahabat PPL I dan PPL II PAB Sampali, dan beserta Keluarga Besar UIN-SU.
11. Selanjutnya Juga ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tersayang yang Jauh di mata namun dekat di Hati, serta saya ucapkan terima kasih kepada kakak tersayang Hikmah Hidayah yang senantiasa membimbing saya dalam penyelesaian tugas akhir ini. Dan masih banyak lagi yang tidak cukup lagi bila dituliskan, tapi insyaallah terkenang di hati Penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Juni 2018

Penulis

ANNA SARI HARAHAP
NIM: 37.14.3.035

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Skala Instrumen /angket penelitian	
TABEL 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	
TABEL 4.1 Ringkasan Perhitungan Validitasi (XI)	
TABEL 4.2 Ringkasan Karakteristik Data Disiplin Kerja(XI).....	
TABEL 4.3 Distribusi Frekuensi (XI)	
TABEL 4.4 Ringkasan Perhitungan Validitasi (X2).....	
TABEL 4.5 Ringkasan Karakteristik Data Motivasi Kerja (X2).....	
TABEL 4.6 Distribusi Frekuensi (X2).....	
TABEL 4.7 Ringkasan Perhitungan Validitasi (Y).....	
TABEL 4.8 Ringkasan Karakteristik Data Kinerja Guru (Y).....	
TABEL 4.9 Distribusi Frekuensi	
TABEL 4.10 Hasil Uji Korelasi X1 dengan Y dan X2 dengan Y	
TABEL 4.11 Hasil Uji Korelasi Ganda	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan Disiplin kerja

Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi angket Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Lampiran 2 Perhitungan Validitas dan Realibilitas Instrumen Tes

Lampiran 3 Data Hasil Angket Disiplin Kerja

Lampiran 4 Data Hasil Angket Motivasi Kerja

Lampiran 5 Data Hasil Angket Kinerja Guru

Lampiran 6 Perhitungan Statistik Dasar/Deskripsi Data

Lampiran 7 Perhitungan Korelasi Sederhana

Lampiran 8 Tabel r

Lampiran 9 Dokumentasi Sekolah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
Daftar Isi.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Mamfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Disiplin Kerja	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	7
2.1.2 Pentingnya Kedisiplinan.....	8
2.1.3 Membangun Disiplin Kerja	8
2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	10
2.1.5 Pembinaan Disiplin Kerja.....	13
2.2 Motivasi Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2 Teori-teori Motivasi.....	18

2.2.3	Manfaat Teori Motivasi	22
2.2.4	Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3	Kinerja Guru	25
2.3.1	Pengertian Kinerja Guru	25
2.3.2	Indikator Kinerja Guru	29
2.3.3	Pengembangan Kinerja Guru.....	30
2.3.4	Penilaian Kinerja Guru	31
2.3.5	Pengukuran Kualitas Kinerja Guru.....	31
2.4	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	35
2.5	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	36
2.6	Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	37
	BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2	Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.4	Defenisi Operasional.....	42
3.5	Instrumen Pengumpulan Data.....	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reabilitas	45
	BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA.....	47
4.1	Deskripsi Data	47
4.1.1	Disiplin Kerja	47
4.1.2	Motivasi Kerja	49
4.1.3	Kinerja Guru	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Implikasi.....	54
5.3 Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat I menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang¹ yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi, Karena Motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.² Dengan Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya. Guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Guru yang termotivasi akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, dan juga Guru mampu memberikan Motivasi kepada Peserta didiknya, Adapun Motivasi yang di berikan Guru kepada siswa yaitu menjelaskan tujuan instruksional khusus sebelum mengajar dimulai, serta menemukan kesadaran pentingnya siswa menguasai materi pembelajaran tersebut³.

Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas. ”merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Kecamatan Barumon. Berdasarkan Pengamatan Sepintas yang Penulis

¹ Syaiful Sagala, *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*, ALFABETA: Bandung, 2013, hlm 87.

² . Miftah Toha , *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT RAJAGRAFINDO PERSADA: Jakarta, 2011, hlm 206.

³ . Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran* , Alfabeta: Bandung, 2014, hlm 101.

Temukan di Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja guru yang masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan mutu atau kualitas profesinya.

Masalah lain yang muncul adalah kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode Pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Berdasarkan permasalahan di atas, diketahui bahwa kinerja Guru dipengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu disiplin kerja guru, kemampuan Guru, Motivasi Guru. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK AL-HABIBI SIBUHUAN, PADANG LAWAS. “.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang Masalah yang telah di uraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja guru masih kurang.
2. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
3. Guru kurang termotivasi untuk tidak datang terlambat, dan untuk Menggunakan Metode Pembelajaran yang Kreatif.
4. Kinerja Guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi dan kurang kreatif dalam menggunakan metode pembelajaran..

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan di teliti. Penelitian ini di batasi pada hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan Masalah yang telah di uraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas?
3. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak mamfaat, antara lain:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan Disiplin dan Motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Medan dan Menambah wawasan di bidang pendidikan.

3. Bagi Universitas Islam Negeri Medan

Untuk menambah koleksi perpustakaan yang di harapkan bermamfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis (1985-366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

b) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturanyang telah digariskan oleh perusahaan.

c) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.⁴

b. Pentingnya Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵

c. Membangun Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan dengan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal. 129

⁵abdurrahman Fathoni, (2015), *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 172

Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁶

Dari beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru itu yang sangat dominan adalah kemampuan, motivasi dan kepemimpinan, sedangkan faktor yang tidak dominan mempengaruhi kinerja guru itu diantaranya adanya gaya kepemimpinan, loyalitas dan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan Hadits Nabi SAW yang berbunyi :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ

Artinya : Diriwayatkan Abdullah bin Maslamah dari Malik dari Abdullah bin Dinar dari Abdullah bin umarr.aberkata :sayatelah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggung jawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. (HR. Bukhori, Muslim))

Nabi SAW juga bersabda :

قَالَ إِذَا قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ أُسْنِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

Artinya : Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. (Waktu itu) ada seorang sahabat yang bertanya, apa indikasi menya-nyiakan amanah itu ya Rasul? Beliau menjawab : “Apabila suatu perkara diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya”. (HR. Bukhori, Muslim)

Kedua hadits tersebut memberikan isyarat betapa pentingnya sifat amanah dan profesional dalam kepemimpinan. Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah sebagai yang harus diemban sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya.

d. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

⁶Veithzal Rivai Zainal, dkk, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 598.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.

6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Jadi, pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat⁷

Disiplin pada umumnya perbuatan seseorang yang dikaitkan dengan waktu, karena waktu yang berlalu tidak akan kembali lagi, sehingga jelaslah orang yang menunda-nunda waktu akan mengalami kerugian, hal ini sesuai dalam firman Allah dalam QS. Al-“Ashr 132:1-3 yang berbunyi :

⁷*Ibid*, Abdurrahman Fathoni, hal. 173

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : 1. Demi masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menta'ati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (Depag RI, 2007:601).

Menurut Hasibuan (2002) ada beberapa indikator yang dapat menghubungkan tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat. Adapun penjelasan dari masing-masing indicator adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut menghubungkan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berartibahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut menghubungkan kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia

lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengaasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan menghubungkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

e. Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan meaat peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang yang ada dalam perusahaan, karena ia akan melibatkan semua orang, yaitu orang-orang yang ingin selalu teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu para karyawan pun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam perusahaan.⁸

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

Disiplin hanya akan dapat terwujud melalui pembinaan sejak dini, dimulai dari lingkungan keluarga, melalui pendidikan, dan tertanam sejak usia muda yang semakin lama semakin kuat dalam dirinya dengan bertambahnya usia.⁹

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.¹⁰

⁸Gouzali Saydam, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia "Human Resources Management"*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, hal. 30

⁹Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru "Konsep, Strategi, dan Implementasinya"*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 103.

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, hal. 61

Secara teknis, motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk sebuah tujuan spesifik (Wisinger, 1998:81).

Zainun (1986:18) menjelaskan istilah motivasi dikaitkan dengan hubungan (*needs*) atau insentif (*incentive*) suatu perangsang dalam proses pekerjaan. Kedua istilah ini seperti dua sisi mata uang logam yang sama, seperti hubungan konsep tujuan dengan alat untuk mencapai tujuan (*ends and means concepts*). Karena insentif dipandang sebagai alat untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan para pekerja.

Setidaknya menurut Weisinger (1998:84) ada empat sumber motivasi, yaitu:

1. Diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri, semua hal ini sudah merupakan konsep yang dikenal)
2. Teman, keluarga, rekan kerja, yang mendukung
3. Mentor emosi (nyata atau fiktif)
4. Lingkungan kerja (udara, cahaya, suara dan pesan-pesan di kantor anda).¹¹

Keempat sumber motivasi adalah ini adalah sangat penting bagi seorang dalam perilaku kerjanya. Motivasi ini yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan dan menyelesaikan sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya. Begitupun, motivasi bukan satu-satunya sebagai faktor determinan atas kinerja individual.

Istilah motivasi bersumber dari kata dalam bahasa latin “*movere*” yang berarti “menggerakkan” (Steers, et al, 1996:8) sesuatu yang menggerakkan seseorang melakukan sesuatu berarti dia memiliki motivasi.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperring (1987:183) mengemukakan bahwa “*Motive is defined as tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu

¹¹Syafaruddin, Nurmawati, (2014), *Pengelolaan Pendidikan “Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 142.

kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. (Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1968:173) bahwa “ *Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1985:268) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).¹²

Berkaitan dengan bahasa tentang pengertian motivasi kerja SDM pegawai tersebut, berikut ini diuraikan beberapa teori, konsep, maupun definisi/batasan tentang motivasi kerja dari para ahli dalam disiplin ilmu tersebut. Hersey, et al. (1996:16) menyatakan bahwa “the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”. Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak.

Adanya motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami apa sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku

¹²*Ibid*, Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 93

mengembangkan pengertian tentang motivasi ini. Robbins (1982:276) menyatakan bahwa “motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual,” Selanjutnya Sharma (1982:11) mengemukakan bahwa “motivation is will to work”. Berdasarkan uraian tentang motivasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.¹³

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)¹⁴

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dan prestasi yang telah mendorong lahirnya berbagai teori motivasi. Namun sayang antara teori yang satu dengan teori yang lain tidak terdapat keserasian karena masing-masing hanya memperhatikan segi-segi tertentu saja dari motivasi.

Seluruh teori-teori itu pada hakikatnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok teori yaitu teori-teori yang menyangkut proses dan teori-teori yang menyangkut kepuasan atau kebutuhan. Teori tentang proses menentukan perilaku manusia yang dapat digiatkan dan

¹³Kadarisman, (2013), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 273-274.

¹⁴Rivai, Veithzal, (2014), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 455.

dipertahankan. Sedangkan teori tentang kepuasan adalah mengenai apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan orang itu yang menggiatkan dan memperthankan perilaku orang itu.¹⁵

b. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi menitikberatkan pada asumsi bahwa memberikan kesempatan dan informasi yang benar maka individu akan bekerja dengan baik dan produktif. Secara efektif pemimpin tim/regu terus menerus bersiap siaga bahwa informasi ini harus diberikan untuk para anggota tim/regu sendiri. Paling tidak ada tiga teori yang paling berpengaruh dalam motivasi, yaitu: teori Maslow, Herzberg, dkk dan McGregor.

1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, seorang psikolog klinis mempercayai bahwa seluruh manusia memiliki kebutuhan ingin mendapatkan keputusan. Menurutnya ada lima kebutuhan yang dikelompokkan kepada lima tingkatan atau “Hirarki kebutuhan”, dimulai dari kebutuhan yang dasar untuk makanan dan tempat perlindungan dan mencapai puncak tertinggi dengan aktualisasi diri atau pemenuhan kebutuhan diri pribadi manusia.

Berbeda dengan teori X, bahwa asumsi yang melekat pada teori Y bahwa:

- 1) Pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu yang alamiah seperti istirahat atau bermain
- 2) Seseorang akan bekerja dengan perintah atau dorongan diri sendiri dan pengawasan sendiri bila dia memiliki komitmen terhadap tujuan.
- 3) Rata-rata orang dapat belajar, bahkan mencari dan bertanggungjawab
- 4) Kreativitas-oleh sebab itu adalah kemampuan membuat keputusan yang baik kemudian disebarakan secara luas kepada seluruh orang dan tidak begitu penting untuk diminta oleh fungsi manajemen.¹⁶

¹⁵Zainun, Bukhori, (2016), *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara, hal. 51

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

¹⁶*Ibid*, Syafaruddin, Nurmawati, hal. 145-156

2. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. *Teori Insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. *Teori Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan.

5. *Teori Lapangan*

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi.

Hadari Nawawi dalam Wayne menyatakan “ motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Selanjutnya M. Kadarisman dalam Wayne menyatakan “ motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya”. Menurut Pinder dalam Wayne, Motivasi Kerja adalah sederet kekuatan energik yang lahir

baik dari dalam maupun dari luar keberadaan individual, merintis perilaku terkait kerja, dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.¹⁷

c. Manfaat Teori Motivasi

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.

Rumusnya adalah:

Kinerja (K) = fungsi dari motivasi (m), kemampuan (k), dan lingkungan (l) atau $K = f_{m,k,l}$.¹⁸

d. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233- 239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain Kekuatan motivasi = Fungsi (drive x habit) berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Supervisi

¹⁷ .Waayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktek*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2013, hlm, 255.

¹⁸Husaini Usman, (2012), *Manajemen "Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal 13

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungandukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi.

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi.

7. Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

9. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.

10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Selanjutnya ayat yang berhubungan dengan kerja seseorang terdapat dalam Q.S. Al-Jumuah 62:10 yang berbunyi :

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Perintah bekerja dan selalu meningkatkan kinerja menjadi perhatian serius dalam Islam, karena setiap kerja yang dilakukan senantiasa diperhatikan oleh Allah, Rasul-Nya dan orang mukmin. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. At-Taubah 9:105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Depag RI, 2007:203).

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru.

Prawirosentono Menyatakan :

“Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan

pendidikan”.¹⁹ Menurut Oxford Dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Sedangkan kinerja menurut The Scriber-Bantam English Dictionary berasal dari kata.... “to perform” dengan beberapa intries yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (to discharge of a execute), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfil as vow), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an understaking), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).²⁰

Menurut Peraturan Menteri Negara pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, kemampuan guru dalam kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karis, kepangkatan, dan jabatannya.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan menteri Pendidikan nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

1. Fungsi penilaian kinerja guru (PK Guru) Secara umum, PK guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut :
 - a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

¹⁹ Momon Sudarman, *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013, hlm 135.

²⁰ Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 95-96

- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah / madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.
2. Manfaat penilaian kinerja guru Hasil penilaian kerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi
3. Syarat sistem penilaian kinerja guru
Persyaratan penting dalam sistem penilaian kinerja guru antara lain:
 - a. Valid, penilaian kinerja guru dikatakan valid apabila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam pembelajaran, pembimbingan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
 - b. Reliabel, mempunyai tingkatan kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seseorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapa pun dan kapan pun, (3) praktis, dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.
4. Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru
Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan PK Guru adalah sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan ketentuan harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
 - b. Berdasarkan kinerja, aspek yang dinilai adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu

dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

- c. Berdasarkan dokumen, guru yang dinilai dan unsur yang terlibat dalam proses harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian. Guru dan penilaian harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehinggakeduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian²¹

b. Indikator Kinerja

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penelitian kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama atau sekarang disebut.

Ukuran kinerja menurut T.R Mitchel (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu : (1) kualitas hasil kerja (quality of work), (2) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (promptness), (3) Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (initiative), (4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan (capability) dan (5) kemampuan memmbina kerjasama dengan pihak lain (comunication). Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapaidengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi : (1) hasil, mengacu pada ukuran organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memnuhi

²¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara, hal. 10-15

kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman.

c. Pengembangan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penentu pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan pembelajaran seperti kebermutuan raw-input, kebermutuan instrumentalia pendidikan, kebermutuan inivirmentalia pendidikan, dan keprofesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (intrumentalia). Namun kinerja guru dapat dipandang sebagai indikator utama untuk mengukur berhasil tidaknya proses pendidikan dan pembelajaran memberhasilkan peserta didik mencapai tujuan pendidikannya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja. Kinerja guru menyangkut hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dapat dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai guru. Kinerja guru digambarkan melalui kecakapannya dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kesungguhan dalam bekerja. Kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja dapat diketahui melalui tampilan-tampilan guru dalam mengimplementasikan seluruh kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan guru.²²

²²Yasaratodo Wau, (2017), *Profesi Kependidikan*, Medan: Unimed Pers, hal. 28-29

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang terus menerus dan berkesinambungan itu, diharapkan terjadi perbaikan berkualitas yang berkesinambungan pula (continuous quality improvement).²³

e. Pengukuran Kualitas Kinerja Guru

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut T.R Mithcell (1978) yaitu :

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Dari formula tersebut dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.

Menurut stoner (1992: 440) motivasi diartikan sebagai faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Maslow (1970: 35) sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Martinis Yamin dan Maisah menyatakan keempat jenis kompetensi guru sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

²³Mulyasa, (2014), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 81.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

2) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁴

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan,, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa sub unsur yang perlu dinilai adala sebagai berikut :

²⁴. Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, hlm 123-124.

- a. Penilaian kinerja pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas.
- b. Penilaian ini meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.
- c. Penilaian kinerja guru bimbingan konseling (BK/Konselor) Penilaian meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, pengevaluasian dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- d. Kinerja tugas tambahan Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Tugas yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi : (1) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; (3) menjadi ketua program keahlian; (4) menjadi kepala perpustakaan; (5) menjadi kepala laboratorium dan sejenisnya. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi dua yaitu: tugas tambahan minimal satu tahun (guru kelas, guru pembimbing program induksi dan sejenisnya) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun (pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum dan sejenisnya).

Menurut T.R. Mitchel, salah satu ukuran standar kinerja adalah quality of works. Hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan. Paul Mali (1978)

mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana penghasilan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.²⁵

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru supardi menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1) Faktor Internal Kerja Guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana-prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.²⁶

4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. Menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya

²⁵Rusman, (2015), *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 320.

²⁶. Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm 126.

dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang member kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi : “Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.”²⁷

Dari uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya makin tinggi motivasi kerja seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut dan sebaliknya guru yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.

5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

²⁷ Nawawi, Hadari, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hal. 355

6. Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar.

Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. Menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.²⁸

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

²⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hal, 104

Dalam satu penelitian ilmiah, metode merupakan unsur yang penting karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat di pertanggung jawabkan. Selanjutnya untuk lebih lengkap dan terperinci maka dalam bab ini akan di bahas mengenai:

A. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara dengan guru sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan selama bulan april 2018.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah besar individu yang mempunyai karakteristik umum yang sama. Dengan kata lain Populasi adalah Merupakan Keseluruhan objek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian Populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut Populasi atau Studi Sensus.²⁹

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya. Suharismi Arikunto Menyatakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehinggalan penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas 28 Guru.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta: Jakarta, 2016, hlm, 130

D. Defenisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru, motivasi kerja guru. Disiplin kerja dan Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan. Penelitian ini mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja guru berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpul data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen pengumpul data yang sesuai dengan metode penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Angket yaitu sejumlah item pertanyaan dengan beberapa alternative pilihan jawaban di dalamnya yang di berikan kepada 20 orang guru yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan data ordinal dan menggunakan skala likert dengan skala empat (4) yaitu teknik penskoran dengan penetapan nilai angka pada option jawaban yaitu: Sangat setuju = 4, Setuju = 3, Cukup Setuju = 2, tidak Setuju = 1

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangar data tentang disiplin, motivasi dan kinerja guru. Kelengkapan data juga ditunjang oleh observasi.

Dalam penyusunan instrumen digunakan dari model Rensis Likert yakni dengan option Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 4 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju.

Tabel 3. Alternatif Pilihan Jawaban Dan Skor Angket

Alternatif Pilihan	SKOR
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Cukup Setuju (CS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Kuesioner dimaksudkan untuk mencari data primer tentang disiplin, motivasi dan kinerja guru. Wawancara dengan pimpinan dan karyawan di lingkungan obyek penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang tidak diperoleh oleh data hasil kuesioner sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati secara spesifik perilaku dari variabel yang sedang diteliti. Observasi juga dilakukan dalam upaya mendapatkan data-data umum lainnya tentang organisasi yang diteliti.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar hasil penelitian valid dan reliabel, butir-butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson. Adapun rumus korelasi pearson adalah :

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

Keterangan :

r = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

Σx = jumlah skor dalam distribusi x

Σy = jumlah skor dalam distribusi y

Σx^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi x

Σy^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi y

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus :

Dimana:

R_{11} = Realibilitas instrumen

r_{11} = r_{xy} yang telah disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5 % berarti item (butir soal) reliabel dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut tidak reliabel sekaligus tidak memenuhi persyaratan.

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas diinterpretasikan sebagai berikut:

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah item

$\sum S \frac{2}{b}$ = Jumlah variasi butir

S_t^2 = Variasi total

c. Teknis Analisis Data

1) Analisis korelasi product moment dua variabel Menurut Arikunto “Analisis ini digunakan untuk menganalisis atau mengetahui hubungan antara variabel

2) bebas dengan tergantung” (Arikunto, 1991:376) Rumus yang digunakan adalah :

Korelasi antara disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2)

Korelasi motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Untuk menarik kesimpulan tentang hubungan tersebut digunakan

Korelasi antara disiplin kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

interpretasi nilai r sebagai berikut :

a. Bila $r = 0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

b. Bila $r = 1$, atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif atau kuat sekali.

c. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan negatif atau kuat sekali.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Disiplin Kerja Guru

Untuk meneliti disiplin kerja guru yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrumen angket penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada III tentang instrumen penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut diketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMK Al Habibi Sibuhuan Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang disiplin kerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 118 dan skor terendah adalah sebesar 97. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel motivasi kerja guru di SMK Al-Habibi Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (X1) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Ringkasan Perhitungan Validitas Disiplin Kerja (X1)

No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,389	0,374	Valid	16	0,628	0,374	Valid
2	0,014	0,374	Tidak Valid	17	0,432	0,374	Valid
3	0,455	0,374	Valid	18	0,479	0,374	Valid
4	0,573	0,374	Valid	19	0,460	0,374	Valid
5	0,389	0,374	Valid	20	0,450	0,374	Valid
6	0,457	0,374	Valid	21	0,434	0,374	Valid
7	0,544	0,374	Valid	22	0,528	0,374	Valid
8	0,380	0,374	Valid	23	0,452	0,374	Valid
9	0,444	0,374	Valid	24	0,394	0,374	Valid
10	0,379	0,374	Valid	25	0,465	0,374	Valid
11	0,432	0,374	Valid	26	0,480	0,374	Valid
12	0,365	0,374	Valid	27	0,374	0,374	Valid
13	0,445	0,374	Valid	28	0,532	0,374	Valid
14	0,385	0,374	Valid	29	0,402	0,374	Valid
15	0,448	0,374	Valid	30	0,355	0,374	Tidak Valid

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket.

Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,389. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,389 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 28 angket yang dinyatakan valid dan 2 angket yang tidak valid.

Tabel 4.2

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Disiplin Kerja (X1)

Nilai Statistik	X1
Skor Tertinggi	118
Skor Terendah	97
Mean	110,39
Standar Deviasi	5,252
Modus	112
Median	111,50

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X1).

- Rentang Skor (g) = $118-97 = 21$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 21/ 5,77 = 3,6 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.3

Tabel Distribusi Frekuensi (X1)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	97-100	2	7,1%
2	101-104	0	0%
3	105-108	5	17,8%
4	109-112	12	42,8%
5	113-116	8	28,5%

6	117-120	1	3,5%
Jumlah		28	100%

2. Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang motivasi kerja guru di Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 120 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel motivasi kerja guru di Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (X2) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Ringkasan Perhitungan Validitas motivasi kerja (X2)

No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,060	0,374	Tidak Valid	16	0,519	0,374	Valid
2	0,478	0,374	Valid	17	0,562	0,374	Valid
3	0,459	0,374	Valid	18	0,378	0,374	Valid
4	0,467	0,374	Valid	19	0,376	0,374	Valid
5	0,578	0,374	Valid	20	0,375	0,374	Tidak Valid

6	0,469	0,374	Valid	21	0,000	0,374	Tidak Valid
7	0,479	0,374	Valid	22	0,534	0,374	Valid
8	0,478	0,374	Valid	23	0,545	0,374	Valid
9	0,421	0,374	Valid	24	0,435	0,374	Valid
10	0,567	0,374	Valid	25	0,388	0,374	Valid
11	0,543	0,374	Valid	26	0,443	0,374	Valid
12	0,437	0,374	Valid	27	0,552	0,374	Valid
13	0,469	0,374	Valid	28	0,386	0,374	Valid
14	0,389	0,374	Valid	29	0,445	0,374	Valid
15	0,455	0,374	Valid	30	0,380	0,374	Valid

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 2 di peroleh nilai sebesar 0,478 . Nilai ini di dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,478 > 0,374$ maka item no 2 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 3 yang tidak valid.

Tabel 4.5

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai Statistik	X2
Skor Tertinggi	120
Skor Terendah	97
Mean	107,54
Standar Deviasi	4,857

Modus	109
Median	109,00

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X2).

- Rentang Skor (g) = $120-97 = 23$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 23/ 5,77 = 3,9 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.6

Tabel Distribusi Frekuensi (X2)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	97-100	3	10,7%
2	101-104	3	10,7%
3	105-108	6	21,4%
4	109-112	15	53,7%
5	113-116	0	0%
6	117-120	1	3,5%
Jumlah		28	100%

3. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang kinerja guru di SMK Al-Habibi Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat di kemukakan bahwa perolehan

skor tertinggi dari angket adalah 117 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel kinerja guru di SMK Al-Habibi Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (Y) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Ringkasan Perhitungan Validitas Kinerja Guru (Y)

No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,445	0,374	Valid	16	0,413	0,374	Valid
2	0,450	0,374	Valid	17	0,534	0,374	Valid
3	0,014	0,374	Tidak Valid	18	0,542	0,374	Valid
4	0,389	0,374	Valid	19	0,412	0,374	Valid
5	0,064	0,374	Tidak Valid	20	0,345	0,374	Tidak Valid
6	0,138	0,374	Tidak Valid	21	0,476	0,374	Valid
7	0,554	0,374	Valid	22	0,497	0,374	Valid
8	0,455	0,374	Valid	23	0,163	0,374	Tidak Valid
9	0,378	0,374	Valid	24	0,443	0,374	Valid
10	0,380	0,374	Valid	25	0,421	0,374	Valid
11	0,389	0,374	Valid	26	0,490	0,374	Valid
12	0,432	0,374	Valid	27	0,372	0,374	Tidak Valid
13	0,435	0,374	Valid	28	0,456	0,374	Valid

14	0,374	0,374	Valid	29	0,432	0,374	Valid
15	0,486	0,374	Valid	30	0,008	0,374	Tidak Valid

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,445. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,445 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 7 angket yang tidak valid.

Tabel 4.8
Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai Statistik	Y
Skor Tertinggi	117
Skor Terendah	97
Mean	107,04
Standar Deviasi	4,526
Modus	108
Median	107,50

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (Y).

- a. Rentang Skor (g) = $117 - 97 = 20$
- b. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 =$ (dibulatkan)
- c. Panjang Kelas = $g/k = 20/ 5,77 = 3,4 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.9

Tabel Distribusi Frekuensi (Y)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	97-101	4	14,2%
2	102-105	4	14,2%
3	106-110	14	50,0%
4	111-114	5	17,8
5	115-118	1	3,5%
6	119-122	0	0%
Jumlah		28	100%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,402 dan nilai signifikan 0,075 yang berarti $< 0,05$
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,542 dan nilai signifikan 0,001 yang berarti $< 0,05$
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,850. dan nilai signifikan 0,000 yang berarti kurang dari $< 0,05$ ($p < 0,05$).

B. Implikasi Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas, sehingga implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tersebut telah menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja guru dengan kinerja guru pada SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi disiplin kerja guru maka kinerja guru akan makin tinggi pula. Oleh karena itu hendaknya sekolah

dapat selalu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Penelitian tersebut telah menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja kerja guru akan makin tinggi pula. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal sebaiknya dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan kegiatannya disekolah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Institusi (Sekolah)

Bagi institusi hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan dan motivasi kerja seluruh warga sekolah sehingga tercapai tujuan sekolah yang baik.

2. Saran bagi guru

Hendaknya guru selalu memiliki motivasi dalam bekerja dan selalu memiliki disiplin dalam bekerja secara sadar tanpa paksaan dari kepala sekolah sehingga tercipta guru yang profesional.

3. Saran bagi Peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang, dari hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitiannya, atau justru dengan kombinasi variabel lain dan tempat penelitian yang lebih kompleks. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau skala sehingga kurang dapat

mengungkap secara mendalam gejala psikologis yang tidak nampak dalam diri individu, oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain, misalnya dengan teknik observasi atau dengan psikotest sehingga akan lebih dapat mengungkap secara mendalam kondisi psikologis subjek yang hendak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Syaiful Sagala, (2013), *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*, Bandung: ALFABETA
- Miftah Toha , (2013), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Syaiful Sagala, (2014), *Konsep dan Makna Pembelajaran* , Bandung: Alfabeta
- Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru “Konsep, Strategi, dan Implementasinya”*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa, (2014), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2015), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gouzali Saydam, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Human Resources Management”*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung

Husaini Usman, (2012), *Manajemen “Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

Kadarisman, (2013), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers

Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Nawawi, Hadari, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Rivai, Veithzal, (2014), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rusman, (2016), *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Syafaruddin, Nurmawati, (2015), *Pengelolaan Pendidikan “Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif”*, Medan: Perdana Publishing

.Waayne K. Hoy dan Cecil G. (2013), *Miskel Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktek*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta,

Momon Sudarman, (2013), *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo,

Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers

Veithzal Rivai Zainal, dkk, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers

Supardi, (2013), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

Yasaratodo Wau, (2017), *Profesi Kependidikan*, Medan: Unimed Pers

Zainun, Bukhori, (2014), *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.

Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014

JURNAL :

UUD Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Hernowo Narmodo, 2005, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.

Rizal Aminudin, (2008), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang*, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6816/>.

LAMPIRAN I
ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna dengan tujuan instrumen. Jawaban yang anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian tidak mempengaruhi pekerjaan setiap pernyataan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda “cek list” (√) pada kotak yang tersedia.

Petunjuk :

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Pengisian jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Anda memilih **SS** (Sangat Suka) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 76 – 100%.
2. Anda memilih **S** (Suka) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 51 – 75%.
3. Anda memilih **CS** (Cukup Suka) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 26-50%.
4. Anda memilih **STS** (Sangat Tidak Suka) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0 – 25%.

A. Disiplin Kerja Guru

		Jawaban
--	--	---------

No.	Pernyataan	SS	S	CS	STS
1	Saya senang jika saya tepat waktu hadir di sekolah				
2	Saya merasa bangga jika saya tepat waktu di sekolah				
3	Kehadiran tepat waktu dapat membuat saya lebih disiplin kerja				
4	Saya menginginkan pekerjaan saya lebih efisien				
5	Saya menginginkan pekerjaan saya lebih efektif dan efisien				
6	Pekerjaan yang saya kerjakan memperhatikan efisiensi dan kualitas				
7	Tingkat kehadiran yang maksimal akan membuat saya berdisiplin kerja				
8	Tingkat kehadiran saya sesuai dengan yang diinginkan pimpinan				
9	Saya telah memahami tugas saya sebagai guru				
10	Saya melaksanakan tugas saya sesuai dengan pemahaman saya				
11	Saya memahami tugas tanggung jawab saya sebagai guru				
12	Saya akan bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan				
13	Pelaksanaan tugas yang diberikan kepada saya telah saya laksanakan dengan baik				
14	Saya melaksanakan tugas selalu tepat waktu				
15	Saya dapat bekerjasama dengan guru lain dalam pekerjaan				
16	Saya dapat menerima kerjasama dengan guru lainnya				
17	Saya selalu akan taat pada peraturan sekolah				
18	Peraturan sekolah yang ada dapat saya laksanakan				
19	Aturan pada sekolah pada intinya untuk membuat disiplin kerja				
20	Adanya sangsi oleh pimpinan sekolah akan membuat saya berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan				
21	Saya akan melaksanakan sangsi jika saya bersalah				
22	Saya akan melaksanakan sangsi jika saya bersalah				
23	Rencana pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
24	Tugas tambahan selain mengajar diselesaikan tepat waktu.				

25	Saya yakin disiplin merupakan hal penting yang dapat menunjang hasil kerja, sehingga saya mentaati peraturan yang ada.				
26	Tugas siswa yang telah dikoreksi, hasilnya dikembalikan kepada siswa agar siswa mengetahui dan meningkatkan hasil belajar.				
27	Kehadiran di sekolah dan memulai mengajar sesuai dengan jadwal, karena kedisiplinan guru akan diteladani oleh siswanya.				
28	Pulang atau mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai jadwal dilaksanakan karena disiplin adalah kunci keberhasilan.				
29	Saya mematuhi prosedur penggunaan media pembelajaran agar KBM berjalan lancar.				

B. Motivasi Kerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	CS	STS
1	Saya mempunyai keinginan dan kebutuhan untuk berprestasi				
2	Saya selalu berkesempatan untuk memiliki prestasi				
3	Saya sangat membutuhkan pengakuan dari teman				

	sejawat				
4	Saya memotivasi diri saya sendiri agar mendapatkan pengakuan dari teman sejawat				
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru				
6	Saya akan selalu menjunjung tinggi kode etik karena kebanggaan saya menjadi guru				
7	Saya berusaha untuk selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya				
8	Saya menjalankan pekerjaan saya dengan sebaiknya				
9	Saya mendambakan pekerjaan guru				
10	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan sebagai guru				
11	Saya ingin meningkatkan kualitas pekerjaan saya sebagai guru				
12	Saya selalu ingin berkarir lebih baik dari pada sebelumnya				
13	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang telah saya laksanakan				
14	Saya puas dengan gaji yang saya peroleh				
15	Saya menikmati kondisi kerja saat ini				
16	Saya merasakan kondisi kerja yang menyenangkan				
17	Kebijakan pimpinan sekolah dapat saya				
18	Kebijakan pimpinan sekolah membuat saya termotivasi kerja				
19	Hubungan antar guru dapat saya pelihara				
20	Hubungan yang baik dengan warga sekolah membuat saya lebih termotivasi				
21	Mempersiapkan rencanapembelajaran akan meningkatkan prestasi kerja.				
22	Penerapan berbagai model pembelajaran yang sesuai akan meningkatkan kreativitas siswa yang memberi efek pada prestasi kerja.				
23	Media pembelajaran yang disediakan menjadi dorongan untuk lebih kreatif dalam mengajar (bekerja).				

24	Mengikuti seminar dan pelatihan yang terintegrasi/relevan dengan tugas pokok guru, dapat meningkatkan prestasi kerja.				
25	Keinginan mengembangkan karir menjadi sumber inovatif dalam mengajar (bekerja).				

C. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	CS	STS
1	Saya selalu mendidik akhlak siswa				
2	Saya termotivasi lebih ketika memberikan akhlak yang baik kepada siswa				
3	Saya selalu membuat perencanaan pembelajaran				
4	Perencanaan pembelajaran saya saya pelajari sebelum melaksanakan pembelajaran				
5	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran				
6	saya selalui termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran				

7	Saya tidak pilih kasih dalam membimbing siswa				
8	Saya membimbing siswa di dalam kelas maupun di luar kelas.				
9	Saya menyempatkan untuk membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar				
10	Saya memperhatikan siswa yang membutuhkan perhatian khusus yangn memiliki kesulitan belajar				
11	Saya selalu mengarahkan siswa dalam belajar				
12	Saya memberikan arahan kepada semua siswa				
13	Setelah pelajaran saya melatih kemampuan siswa dalam memahmi materi				
14	Saya mempersiapkan latihan kepada siswa untuk mengetahui kemampuan mereka				
15	Saya menilai hasil kerja siswa setelah kegiatan latihan				
16	Menilai siswa membuat saya tahu akan kemampuan siswa				
17	Akhir pelajaran saya selalu melaksanakn evaluasi pembelajaran				
18	Ahir pelajaran saya selalu melaksanakn evaluasi pembelajaran				
19	Penggunaan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.				
20	Menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran.				
21	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				
22	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.				
23	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik.				
24	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat.				

25	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran.				
26	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun diluar kelas.				
27	Penilaian kognitif menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik atau sesuai jadwal.				
28	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk menangani siswa yang mengalami masalah dalam belajar sesuai karakteristik siswa.				
29	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pembelajaran				
30	menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.				

LAMPIRAN II
Perhitungan Validitas dan Realibilitas
a. Disiplin Kerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,598	,449	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	216,61	109,951	,389	.	,600
Butir2	217,11	109,951	-,014	.	,603
Butir3	217,11	108,914	,455	.	,598
Butir4	217,86	107,534	,573	.	,592
Butir5	217,04	111,369	,389	.	,608
Butir6	217,25	110,491	,457	.	,606
Butir7	217,21	110,619	,544	.	,604
Butir8	217,11	105,062	,380	.	,582
Butir9	217,18	112,522	,444	.	,610
Butir10	217,11	103,507	,379	.	,577
Butir11	217,00	107,037	,432	.	,592
Butir12	217,14	115,608	,365	.	,625
Butir13	217,00	107,926	,445	.	,595
Butir14	217,07	105,254	,385	.	,582
Butir15	217,07	109,772	,448	.	,603
Butir16	217,14	107,905	,628	.	,596
Butir17	217,25	105,972	,432	.	,587
Butir18	216,96	106,628	,479	.	,590
Butir19	217,14	106,275	,460	.	,589
Butir20	216,96	112,480	,450	.	,614
Butir21	217,00	103,259	,434	.	,575
Butir22	217,07	107,995	,528	.	,597
Butir23	216,93	107,772	,452	.	,595
Butir24	217,21	102,545	,394	.	,574
Butir25	216,93	105,032	,465	.	,584
Butir26	217,11	104,914	,480	.	,585
Butir27	217,18	104,152	,374	.	,579
Butir28	217,25	105,231	,532	.	,586
Butir29	217,11	100,692	,402	.	,569
Butir30	217,07	101,847	,355	.	,573
Butir31	110,39	27,581	1,000	.	,327

b. Motivasi Kerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,589	,452	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	210,61	94,692	-,060	.	,594
Butir2	211,11	89,951	,478	.	,575
Butir3	211,11	91,729	,459	.	,582
Butir4	212,86	90,810	,467	.	,579
Butir5	211,04	96,212	,578	.	,605
Butir6	211,25	96,194	,469	.	,607
Butir7	211,21	92,999	,479	.	,588
Butir8	211,11	90,247	,478	.	,577
Butir9	211,18	92,360	,421	.	,587
Butir10	211,11	89,813	,567	.	,575
Butir11	211,00	88,698	,543	.	,571
Butir12	211,14	90,343	,437	.	,581
Butir13	211,00	93,053	,469	.	,590
Butir14	211,07	90,407	,389	.	,575
Butir15	211,07	93,370	,455	.	,591
Butir16	211,14	85,824	,519	.	,554
Butir17	211,25	86,624	,562	.	,556
Butir18	211,96	94,776	,378	.	,598
Butir19	211,14	92,628	,376	.	,587
Butir20	211,96	99,291	-,375	.	,618
Butir21	211,00	93,815	,000	.	,594
Butir22	211,07	91,073	,534	.	,582
Butir23	211,93	91,497	,545	.	,583
Butir24	211,21	91,729	,435	.	,583
Butir25	211,93	93,222	,388	.	,592
Butir26	211,11	93,201	,443	.	,590
Butir27	211,18	92,286	,552	.	,584
Butir28	211,25	88,406	,386	.	,567
Butir29	211,11	88,254	,445	.	,568
Butir30	211,07	90,025	,380	.	,573
Butir31	110,39	23,591	1,000	.	,292

c. Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,542	,330	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	209,89	81,433	,445	.	,543
Butir2	210,50	80,037	,450	.	,538
Butir3	210,46	81,369	,014	.	,544
Butir4	211,04	77,147	,389	.	,522
Butir5	210,36	82,238	-,064	.	,551
Butir6	210,29	83,323	-,138	.	,560
Butir7	210,46	81,962	,554	.	,550
Butir8	210,32	77,041	,455	.	,520
Butir9	210,71	80,508	,378	.	,544
Butir10	210,39	77,136	,380	.	,522
Butir11	210,36	76,238	,389	.	,516
Butir12	210,18	81,115	,432	.	,550
Butir13	210,71	77,989	,435	.	,526
Butir14	210,50	77,815	,374	.	,522
Butir15	210,64	79,127	,486	.	,533
Butir16	210,75	75,380	,413	.	,509
Butir17	210,57	78,180	,534	.	,526
Butir18	210,46	80,036	,542	.	,538
Butir19	210,46	80,851	,412	.	,542
Butir20	210,50	84,259	,345	.	,562
Butir21	210,50	83,741	,476	.	,560
Butir22	210,50	79,444	,497	.	,536
Butir23	210,61	83,507	-,163	.	,558
Butir24	210,61	80,099	,443	.	,540
Butir25	210,57	86,328	,421	.	,577
Butir26	210,29	78,878	,490	.	,531
Butir27	210,75	76,343	,372	.	,515
Butir28	210,75	76,861	,456	.	,521
Butir29	210,46	74,999	,432	.	,507
Butir30	210,50	80,778	,008	.	,549
Butir31	107,04	20,480	1,000	.	,102

LAMPIRAN VI

Uji Deskriptif Data Variabel X1 X2 dan Y

Statistics

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N Valid	28	28	28
Missing	0	0	0
Mean	110,39	107,54	107,04
Median	111,50	109,00	107,50
Mode	112	109	108
Std. Deviation	5,252	4,857	4,526
Variance	27,581	23,591	20,480
Minimum	91	97	97
Maximum	118	120	117
Sum	3091	3011	2997

Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
91	1	3,6	3,6	3,6
100	1	3,6	3,6	7,1
105	1	3,6	3,6	10,7
107	2	7,1	7,1	17,9
108	2	7,1	7,1	25,0
110	4	14,3	14,3	39,3
111	3	10,7	10,7	50,0
Valid 112	5	17,9	17,9	67,9
113	2	7,1	7,1	75,0
114	2	7,1	7,1	82,1
115	4	14,3	14,3	96,4
118	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
97	1	3,6	3,6	3,6
98	2	7,1	7,1	10,7
101	1	3,6	3,6	14,3
102	1	3,6	3,6	17,9
103	1	3,6	3,6	21,4
107	3	10,7	10,7	32,1
108	3	10,7	10,7	42,9
Valid 109	8	28,6	28,6	71,4
110	4	14,3	14,3	85,7
111	1	3,6	3,6	89,3
112	2	7,1	7,1	96,4
120	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
97	1	3,6	3,6	3,6
98	1	3,6	3,6	7,1
100	2	7,1	7,1	14,3
103	1	3,6	3,6	17,9
105	3	10,7	10,7	28,6
106	2	7,1	7,1	35,7
Valid 107	4	14,3	14,3	50,0
108	5	17,9	17,9	67,9
109	2	7,1	7,1	75,0
110	1	3,6	3,6	78,6
111	3	10,7	10,7	89,3
112	1	3,6	3,6	92,9
114	1	3,6	3,6	96,4
117	1	3,6	3,6	100,0

Total	28	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

LAMPIRAN VII
Perhitungan Korelasi Sederhana

Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,269	,402
	Sig. (2-tailed)		,167	,075
	N	28	28	28
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,269	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,167		,001
	N	28	28	28
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,402	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,075	,001	
	N	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

LAMPIRAN XIII

Dokumentasi Sekolah

PROFIL SMK AL HABIBI SIBUHUAN PADANG LAWAS KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

A. Latar Belakang

SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas Kecamatan Barumun merupakan lembaga Pendidikan Tingkat Atas yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas terletak di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

1	Alamat Sekolah Jalan Kecamatan Kabupaten / Kota	: Sibuhuan : Kihajar Dewantara : Barumun : Padang Lawas
2	N P S N	69775667
3	Tahun Berdiri	2011
4	Izin Operasional Sekolah	2012-07-31
5	Akte Notaris Oleh Nomor / Tanggal	503/1452/001-ILS/2012
7	Jenjang Akreditasi	:B (Baik)
8	Nama Yayasan	Dr. Alipada Harahap
9	Alamat Yayasan	

Jalan	: Kihajar Dewantara
Desa / Kelurahan	: Bangun Raya
Kecamatan	: Barumun
Kabupaten / Kota	: Padang Lawas

B. Visi SMK Al Habibi Sibuhuan Kecamatan Barumun Padang Lawas Kabupaten

“ Mewujudkan program keahlian Audio Video dan Tehnik komputer dan jaringan SMK Al-Habibi Sibuhuan sebagai lembaga pendidikan kejuruan yang menghasilkan SDM yang Mandiri, berkualitas, dan professional berjiwa PANCASILA”

C. Misi SMK Al Habibi Sibuhuan Kecamatan Barumun Padang Lawas Kabupaten

Berdasarkan Visi diatas, maka Misi SMK Al-Habibi Sibuhuan Padang Lawas adalah:

1. Mandiri dalam bekerja dibidang Teknik Tehnik komputer jaringan dan Tehnik Audio Video, baik secara individu atau mengisi lowongan dipemerintahan maupun dunia usaha/industri seabagi tenaga kerja tingkat menengah
2. Mandiri berkompetensi di dunia usaha/industri Tehnik komputer jaringan dan Tehnik Audio Video sebagai tenaga ahli/Profesional
3. Mandiri dalam mengembangkan sikap profesional dalam keahlian Tehnik komputer jaringan dan Tehnik Audio Video.

KEADAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

NO	Pengelola	PNS		NON PNS		JUMLAH
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	Tenaga Pendidik	1				1
2				13	15	28
3						
JUMLAH				12	15	29