



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
GURU DI MTs MADINATUSSALAM SEI ROTAN KECAMATAN
PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

ADINDA DWI SASMITA NASUTION

NIM: 37.14.4.002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

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



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI
MTs MADINATUSSALAM SEI ROTAN KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

ADINDA DWI SASMITA NASUTION

NIM: 37.14.4.002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd

NIP. 19710727 200701 1 031

Pembimbing II

Acc. Sangsi
28/01/18
16

Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

NIP. 19700312 199703 2 002

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

PERSETUJUAN

Nomor : Istimewa Medan, 30 Mei 2018
Lampiran : - Kepda Yth
Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fakultas
A.n Adinda Dwi Sasmita Nasution Ilmu tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Adinda Dwi Sasmita Nasution
NIM : 37.14.4.002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal : "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang".

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd

NIP. 19710727 200701 1 031

Pembimbing II



Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

NIP. 19700312 199703 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Dwi Sasmita Nasution
Tempat/Tgl. Lahir : Kedai Durian, 11 Desember 1996
NIM : 37.14.4.002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”.
Pembimbing : 1. Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
2. Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 30 Mei 2018

Yang membuat pernyataan


Adinda Dwi Sasmita Nasution
37.14.4.002



ABSTRAK

Nama : Adinda Dwi Sasmita Nasution
Nim : 37.14.4.002
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
: 2. Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, (2) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dan (3) Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh guru MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 30 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *total sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner yang telah di uji validasi dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi *product moment* dan analisis korelasi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan, 1) Variabel disiplin kerja (X) bahwa tingkat kecenderungan variabel disiplin kerja (X) kategori tinggi sebanyak 17 orang (57%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 6 orang (20%). 2) untuk variabel motivasi kerja guru (Y) tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru (Y) pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (54%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 7 orang (23%). 3) koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.235 \times 100 \% = 0,235$ terhadap motivasi kerja guru (Y). Melalui uji "t" diatas yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,171$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan motivasi kerja guru (Y).

Kata-kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Guru*

Diketahui Oleh :
Pembimbing I

Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 031

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan anugrah dan rahmat yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan. Tidak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia.

Penulis disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam bentuk moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Unversitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ketua jurusan manajemen pendidikan islam, bapak Dr. Abdillah M.Pd menyetujui judul ini serta memberikan rekomendasi dalam pelaksanaannya sekaligus merujuk dan menetapkan dosen senior sebagai pembimbing.

4. Staf-staf jurusan manajemen pendidikan islam (sekjur dan semua staf jurusan yang banyak memberikan pelayanan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini).
5. Bapak Dr. Mesiono S.Ag, M.Pd dan ibu Dr. Neliwati S.Ag, M.Pd selaku pembimbing skripsi penulis, ditengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan, dengan sabar dan kritis terhadap berbagai permasalahan dan selalu mampu memberikan motivasi bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univeristan Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Seluruh pihak-pihak sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang terutama Kepala Sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ibu dan selaku Wakil Kepala Sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang serta Guru-Guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Terima kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini bisa selesai.
8. Yang paling istimewa kepada kedua orangtua tercinta yakni Ayahanda Mohd. Rivai Nasution, ibunda tersayang Sri Ningsih dan kakak saya Eka Rizki Ananda Nasution, S.Pd. Terima kasih telah mendoakan, karena berkat doa dan dukungan mereka serta motivasi dari keluarga skripsi ini

dapat terselesaikan dan berkat kasih sayang dan pengorbanan yang tidak terhingga saya dapat menyelesaikan studi sampai memperoleh gelar sarjana.

9. Untuk teman-temanku tersayang Rahmi Audina, Naziha Taqwa, Nuraina Siti Hajjah Tumangger, Safril Azwardi, Rara Puspa Maryanda, Tengku Sabda, Nurhidayah Hasibuan, Nur Hidayah dan teman-teman MPI-3 stambuk 2014 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terimakasih telah membantu dan memberikan semangat saat saya mulai pesimis
10. Untuk sahabat-sahabatku tersayang Anisa Shakira, Mirna Vitri, Khairunnisa Batubara, Surya Akbar. Terimakasih telah memberikan motivasi kepada saya sehingga saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis sangat mengharapkan kepada segenap pembaca, kiranya dapat menyempurnakan kejanggalan yang terdapat dalam penulisan ini, karena penulis berkeyakinan bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan.

Semoga tulisan ini dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan guna mengadakan penelitian yang lebih mendalam.

Medan, 30 Mei 2018

(Adinda Dwi Sasmita Nasution)

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	6
C. Batasan masalah.....	7
D. Rumusan masalah.....	7
E. Tujuan penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian.....	8
BAB II : LANDASAN TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS.....	10
A. Landasan Teori.....	10
Disiplin Kerja.....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Perlunya Disiplin Bagi Guru.....	11
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	13

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
Motivasi Kerja Guru	
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru.....	22
b. Proses Motivasi Kerja.....	27
c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	28
d. Teori-Teori Motivasi.....	29
e. Azaz-Azaz Motivasi Kerja.....	33
f. Metode Motivasi Kerja.....	35
g. Pendekatan Dalam Memotivasi.....	35
h. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	37
B. Peneitian Yang Relevan.....	39
C. Kerangka Berpikir.....	40
D. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III : METODE PENELITIAN.....	42
A. Wilayah Penelitian.....	42
B. Populasi Dan Sampel.....	42
C. Metode Penelitian.....	43
D. Defenisi Operasional.....	43
E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	44
F. Uji Coba Instrumen	46
G. Teknik Analisis Data.....	51
H. Pengujian Hipotesis.....	56
BAB IV : HASIL PENELITIAN.....	59
A. Temuan Umum.....	59

A. Temuan Khusus.....	64
1. Deskripsi Data.....	64
Variabel Disiplin Kerja (X).....	64
Variabel Motivasi Kerja Guru.....	66
2. Tingkat Kecenderungan.....	68
Variabel Disiplin Kerja (X).....	68
Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	69
3. Uji Persyaratan Analisis.....	70
Uji Normalitas.....	70
Uji Homogenitas.....	71
Uji linearitas.....	72
4. Pengujian Hipotesis.....	73
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
6. Keterbatasan Penelitian.....	81
BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi Penelitian.....	84
C. Saran-Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kisi-Kisi Angket Disiplin Kerja.....	46
Tabel 1.2 Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja Guru.....	46
Tabel 2.1 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X)	47
Tabel 2.2 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	48
Tabel 2.3 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 2.4 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel Motivasi Kerja Guru.....	51
Tabel 3.1 Kurikulum MTs Madinatussalam Sei Rotan.....	62
Tabel 4.1 Sarana Dan Prasarana MTs Madinatussalam Sei Rotan.....	63
Tabel 5.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Disiplin Kerja (X).....	64
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X).....	65
Tabel 5.3 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	66
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	67
Tabel 6.1 Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja (X).....	68
Tabel 6.2 Distribusi Kategori Variabel Disiplin Kerja (X).....	69
Tabel 6.3 Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	69
Tabel 6.4 Distribusi Kategori Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	70
Tabel 7.1 Uji Persyaratan Analisis Normalitas.....	71
Tabel 7.2 Uji Persyaratan Analisis Homogenitas.....	72
Tabel 7.3 Uji Persyaratan Analisis Linearitas.....	72
Tabel 8.1 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X) Dengan Motivasi Kerja Guru(Y).....	73
Tabel 8.2 Hasil Uji T Variabel (X) Dengan(Y).....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Gambar Struktur Organisasi MTs Madinatussalam.....	61
Gambar 3.1 Histogram Variabel Motivasi Kerja (X)	65
Gambar 3.2 Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reliabilitas.....	89
Lampiran 2 Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reliabilitas.....	95
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas	101
Lampiran 4 Hasil Uji Coba Reliabilitas.....	103
Lampiran 5 Hasil Pengujian Deskripsi Data.....	104
Lampiran 6 Hasil Pengujian Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas dan Linearitas).....	107
Lampiran 7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	109
Lampiran-Lampiran Lainnya	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa 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, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional harus diperhatikan komponen pendidikan, komponen pendidikan khususnya sumber daya guru. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam melakukan proses pembelajaran dalam kelas, maka semangat guru merupakan hal penunjang intern guru itu sendiri dalam keberhasilan menyampaikan pelajaran. Peningkatan motivasi guru sangat penting, karena arus perkembangan era informasi dan perkembangan globalisasi yang disertai dengan semakin terbukanya persaingan hidup yang semakin ketat menuntut pendidikan mampu menjawab persoalan peningkatan sumber daya manusia.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing yang bagus. Guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan

¹Rusydi Ananda, dkk, (2017), *Inovasi Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, hlm. 2.

pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan pendidikan. Untuk mencapai keinginan tersebut di sekolah, maka sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif dan kompetitif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.²

Disiplin merupakan fungsi operatif 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. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga.

Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan

² Burhanuddin Yusuf, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 263.

oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan- pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Dari pengamatan peneliti terlihat disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai disiplin kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dalam permasalahan disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya guru-guru dalam mematuhi peraturan. Dimana, ada beberapa guru tidak mengenakan pakaian seragam madrasah.
2. Peraturan yang ada disekolah belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.
3. Kurangnya kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu untuk hadir kesekolah sehingga para guru sering datang terlambat kesekolah.

Untuk menegakkan disiplin kerja tersebut perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja adalah salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja

yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat, karena itu guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha mengatasi kesulitan yang berhubungan dengan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan sulit bagi guru di sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang produktif bagi sekolah. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan pengamatan dilapangan adapun permasalahan yang terdapat di sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai

motivasi yang rendah dalam melakukan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul permasalahan motivasi kerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang semangat dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang guru belum efektif.
2. Seringkali atasan jarang memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang lebih disekolah, sehingga mengakibatkan timbulnya ketidak semangat guru untuk lebih meningkatkan hasil dari pekerjaannya.
3. Rendahnya kemauan dan kesungguhan guru yang terlihat dari kebiasaan guru yang terlambat hadir kesekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang telah ada.
4. Sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinannya jika pimpinan berada di sekolah dan jika pimpinan tidak berada di sekolah guru-guru rata-rata meninggalkan tanggungjawabnya dalam mengajar, sehingga wewenang yang diberikan pimpinan terhadap guru belum dilaksanakan secara maksimal.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sekolah, disiplin kerja mempunyai hubungan yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila guru diberikan pemahaman tentang disiplin kerja, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh

pimpinan. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan madrasah yang diinginkan.

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang semangat dalam bekerja.

Contohnya: Seringkali atasan jarang memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang lebih disekolah sehingga mengakibatkan timbulnya ketidak semangat guru untuk lebih meningkatkan hasil dari pekerjaannya, kurangnya fasilitas-fasilitas di sekolah sehingga mengakibatkan hasil yang dilakukan sebagai seorang guru belum efektif.

2. Kurang disiplinnya para guru dalam mengikuti peraturan di sekolah.

Contohnya: guru datang terlambat ke sekolah, sebagian guru tidak mengenakan pakaian seragam.

3. Kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

Contohnya: para guru sering melakukan kesalahan yang sama

4. Kurang tanggungjawabnya para guru untuk melaksanakan pekerjaan.

Contohnya: Sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinannya jika pimpinan berada di sekolah dan jika pimpinan tidak berada di sekolah guru-guru rata-rata meninggalkan tanggungjawabnya dalam mengajar seperti: seringkali guru meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran sedang berlangsung.

5. Rendahnya kemauan dan kesungguhan guru dalam melakukan tugas.

Contohnya: Terlihat dari kebiasaan guru yang terlambat hadir ke sekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang telah ada.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan keterbatasan yang dihadapi peneliti, khususnya dari kemampuan, waktu dan biaya, serta memperjelas arah dan ruang lingkup masalah dalam penelitian ini, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, peneliti membuat rumusan masalah dalam beberapa butir pertanyaan berikut:

1. Bagaimana tingkat kecenderungan disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ?

2. Bagaimana tingkat kecenderungan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambahkan khazanah ilmu pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan disiplin kerja yang lebih baik lagi.
- b. Memberikan masukan positif bagi MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dalam memperbaiki disiplin kerja sehingga para guru memiliki motivasi kerja yang lebih baik lagi.
- c. Untuk para guru, sebagai bahan masukan agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.
- d. Untuk penulis sendiri, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam membekali diri menjadi pengajar dan pendidik yang akan terjun kelapangan nantinya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Kata disiplin menunjukkan pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dalam diri seseorang pada suatu organisasi.³

Dicipline is management action to enforce organization standart. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Hikmat, menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.⁴

Adapun pengertian disiplin Menurut Rivai dalam Ahmad Susanto Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya

³Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung Reflika Aditama, hlm. 129.

⁴Hikmat, (2009), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 142.

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku.⁵

Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Menurut Kaho, ada beberapa aspek disiplin kerja, diantaranya adalah:⁶

- a. Kesadaran pegawai untuk hadir dikantor pada hari kerja, serta ketepatan masuk dan pulang kerja.
- b. Kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat kantor.
- c. Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya.
- d. Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Ketaatan pegawai dalam mengikuti carakerja yang telah ditentukan

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu konsep perilaku yang menuntut adanya kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan guna mengatur suatu keadaan yang tertib yang muncul karena adanya keasadaran dan dorongan dalam diri seseorang pada suatu organisasi.

b. Perlunya Disiplin Bagi Guru

Menurut Handoko dalam Jerry pada umumnya ada tiga tipe pembinaan pegawai atau disebut juga jenis disiplin, yaitu:⁷

⁵Ahmad Sutanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, konsep, strategi, dan implikasinya*, Jakarta: Kencana, hlm. 103.

⁶Kaho, Y. R. (2002). Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.19.No.2, hlm.116-138.

1. Disiplin preventif

Kegiatan manajemen yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokok dan disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dan setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari penyimpangan lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terulang, dengan tujuan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan, disiplin mutlak diperlukan bagi guru sebagai model yang menjadi perhatian bagi siswanya. Karena guru sehari-harinya bertemu dengan siswa untuk memberikan pendidikan dan pengajaran

⁷Jerry H. Makawimbang, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, hlm. 209-211.

sebagaimana yang diharapkan. Dengan arif dikatakan bahwa dengan pengetahuan yang tinggi dan dimiliki guru, maka harus lebih tinggi pula pengabdian seorang guru tersebut, terlebih-lebih dalam menjalankan disiplin.

Dan adapun dalam yang menjelaskan tentang disiplin kerja dalam Q.S Al-Hud ayat 112 :

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat besert kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Disamping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontiniu dicintai Allah walaupun hanya sedikit.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:⁸

⁸Malayu S.P. Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 194-198.

1. Tujuan dan kemampuan

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

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar keampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan

mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

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

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. 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. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas menerapkan hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas bertindak atau

menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:⁹

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan

⁹Eddy Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 86.

- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:¹⁰

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diteimanya jauh dari yang memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar sehingga menyebabkan ia sering mungkin dan sering minta izin keluar, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin, karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan. Disamping itu, banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam sebuah organisasi.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin

¹⁰Abdurrahmat Fathoni (2009), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 89-93.

yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya tidak akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam hal ini, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sombrono.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melakukan pengawasan ini tentulah langsung atasan para karyawan tersebut. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan, akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena itulah hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai ikatan bathin yang baik. Pimpinan demikian akan selalu berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan tersebut.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Bila karyawan merasa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, organisasi yang baik, harus mampu menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Dari beberapa penjelasan dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin seseorang akan berjalan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan untuk beradaptasi dan situasi serta kondisi lingkungan kerjanya. Adapun indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yang sejalan dengan beberapa teori diatas adalah, seperti yang dikemukakan Sujono, yaitu: (1) ketepatan waktu, yang meliputi datang ke Madrasah tepat waktu, menyelesaikan program pengajaran, mengerjakan administrasi Madrasah, dan (2) ketaatan pada peraturan yang ada, meliputi melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap siswa, melaksanakan evaluasi, ikut serta dalam rapat, dan mematuhi kode etik.

Dan adapun dalam Q.S Ali Imran ayat 31:

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ
غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: katakanlah: jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu. Allah maha pengampun lagi maha penyayang.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa maksud cinta kepada Allah bukan karena rasa takut atau terpaksa. Maksud cinta kepada Allah adalah senantiasa taat kepada-Nya yaitu ikuti perintah-Nya. Begitu juga dengan disiplin kerja ikutilah kata pimpinan sebagaimana dialah yang membuat dan mengatur aturan yang sudah ditetapkan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi ditinjau dari aspek taksonomi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak. Menurut Winardi, istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” *to move*.¹¹ Dengan demikian secara etimologi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi diartikan dengan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan

¹¹J Winardi, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media, hlm. 1.

tertentu. Wahjosumidjo berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (*instrinsik*) atau faktor di luar diri seseorang (*extrinsik*). Jadi disini dalam melakukan perbuatan tertentu disebabkan oleh keinginan yang kuat dari seseorang dengan pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar diri seseorang itu sendiri, sehingga terjadilah keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.¹²Sardiman juga mengungkapkan:¹³

“Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka tersebut. Jadi motivasi itu dapat dirangkai oleh faktor dari luar tetapi motivasi adalah tumbuh di dalam diri seseorang.”

Menurut Greenberg dan Baron, Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Menurut Hanson, Motivasi adalah segala sesuatu ada dalam diri manusia membentuk motivasi.¹⁴Menurut Martoyo, motivasi adalah kondisi mental yang mendoong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasa ataupun mengurangi ketidaksinambungan.¹⁵ Menurut manullang motovisi sebagai pekerjaan yang

¹²Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan dan Motivasi*.(Jakarta: Ohara Indonesia, hlm. 175.

¹³A.M, Sardiman, (2005), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 75.

¹⁴Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*,Medan: Perdana Mulya Sarana, hlm. 82.

¹⁵Martoyo Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, hlm. 165.

dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.¹⁶Sedangkan menurut Rivai, 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.¹⁷

Setidaknya menurut Weisinger, ada empat sumber motivasi, yaitu:¹⁸

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 dikantor anda).

Dari uraian diatas pada hakikatnya motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dunia kerja menempatkan peranan motivasi pada level sangat penting, seseorang dalam hal ini guru akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja (guru) merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya (lembaga pendidikan). Guru yang terus berupaya dengan semangat untuk bekerja memenuhi

¹⁶Manullang, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, hlm.14.

¹⁷M. Kadarisman, (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 276.

¹⁸Syafaruddin, dkk. (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hlm. 142.

tuntutan profesinya secara bertanggungjawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pertama, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang bertanggungjawab terhadap tugasnya. Tanggung jawab besar menandakan tingginya motivasi kerja. Guru yang bertanggung jawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan penuh dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih.

Kedua, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berdisiplin menjalankan tugas. Disiplin guru cermin dari motivasi guru itu bekerja. Guru yang mengutamakan tugas, tepat waktu, mengakui kesalahan, dan tidak perlu diawasi merupakan guru yang berdisiplin tinggi.

Ketiga, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berorientasi pada prestasi. Guru yang berorientasi prestasi tinggi memiliki motivasi tinggi pula dan memiliki karakter sebagai berikut: ingin terus meningkatkan diri, senang tugas mengajar, berusaha lebih maju, memperkuat harga diri, proaktif dalam menjalankan tugas.

Diery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* berpendapat bahwa motivasi terdiri dari 4 dimensi:¹⁹

1. Evaluasi Kinerja

kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kenaikan Gaji

Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

¹⁹Gardner Timothy, dkk, (2001), *The Relationship Between Organizational Culture Withdrawal Intention And Behavior International Journal OF Manpower*, hlm.65.

3. Bonus

Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4. Kesempatan Promosi

Pemberian promosi yang sama setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Q.S Ar-Ra'd: 11

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat diatas bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu

tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku tersebut. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah.

b. Proses Motivasi Kerja

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan madrasah tersebut, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan guru dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan madrasah dan tujuan kepentingan guru.
5. Fasilitas, pimpinan dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada setiap individu guru yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. Team Work, pimpinan harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan madrasah, team work

atau kerja sama ini penting karena dalam suatu madrasah biasanya terdapat banyak bagian.²⁰

c. Jenis motivasi Kerja

1. Motivasi Intrinsik atau Motivasi Internal

Motivasi Intrinsik atau internal merupakan bentuk perubahan yang terjadi dalam diri seseorang yang dipicu karena adanya proses berpikir logis dengan memperhatikan hal-hal yang terjadi dalam dirinya. Salah satu di antaranya kebiasaan yang tidak wajar, keinginan yang tertunda, perasaan bersalah, kebiasaan yang buruk dan lain-lain

Mnurut Winardi, Motivasi Intrinsik atau Internal dipenagruhi oleh tiga hal dasar yaitu: kebutuhan, aspirasi dan keinginan. Motivasi terjadi dengan tidak sendiri nya, perlu adanya kesadaran penuh untuk hal itu untuk terjadinya perubahan butuh waktu yang belum tentu relatif cepat. Adanya motivasi berkelanjutan, memerlukan kebutuhan, bisa terjadi relatif lebih cepat. Sedangkan mtivasi berdasarkan tujuan, ini memerlukan waktu yang tak bisa diprediksikan.

2. Motivasi Ekstrinsik atau Eksternal

Untuk motivasi ekstrinsik terjadi akibat dipicu oleh lingkungan, orang atau materi. Situasi melahirkan perubahan yang mendasar melalui proses perenungan atau melihat kenyataan di sekeliling. Motivasi ini bisa terjadi secara cepat bisa juga perlahan-lahan. Motivsi inisebenarnya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik atau internal melalui proses berpikir.²¹

²⁰Malayu S.P. Hasibuan, (2005), *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 101.

²¹Ibid,.hlm. 99.

d. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain: teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*):²²

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan bahwa teori ini yang paling populer dibanding dengan teori-teori motivasi yang lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan (*needs*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy of needs*”, adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- c. Kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok.
- d. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.

²²Sondang P. Siagian. (2010), *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 103.

- e. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
- f. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Dua faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain :

- a. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfier*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor – faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).
- b. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor – faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya,
- b. Laksanakan rencana melalui kepemimpinan,
- c. Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Teori ERG

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ERG membagi tiga kelompok kebutuhan manusia, antara lain :

- a. Eksistensi (*eksistence/E*), kelompok eksistensi memerhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu.
- b. Hubungan (*relatedness/R*), yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting.
- c. Pertumbuhan (*growth/G*), adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu.

5. Teori Keadilan

Teori ini mengatakan bahwa orang akan termotivasi untuk bekerja bila besar sumbangan atas pekerjaannya sama dengan yang diterima secara kenyataan hasil kerjanya.

6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

7. Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikologi B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam proses belajar siklis.

8. Teori Motivasi McClelland

David McClelland mengklasifikasi kebutuhan manusia ke dalam kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Motivasi Berprestasi, seseorang termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya.
- b. Motivasi Berkuasa, seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain.

- c. Motivasi Berafiliasi, mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

9. Teori Porter-Lawler

Teori ini memperlihatkan bahwa upaya (*effort*) bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Teori evaluasi kognitif yaitu memotivasi karyawan melalui penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan, seperti upah, dan fasilitas-fasilitas lain untuk dapat meningkatkan kinerja.

e. Azas-Azas Motivasi Kerja

Setiap orang atau setiap atau setiap pemimpin sangat dituntut pemahamannya terhadap azas-azas motivasi jika berharap bawahannya dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Adapun azas-azas motivasi tersebut adalah²³

1. Azas mengikutsertakan

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

²³Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Medan: CitaPustaka Media Perintis, 2010), h. 151-152.

Pada azas ini motivasi untuk mencapai hasil akan bertambah jika para bawahan diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide rekomendasi, oleh sebab itu mereka merasa ikut serta bertanggungjawab atas tercapainya tujuan.

2. Azas komunikasi

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

3. Azas pengakuan

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

4. Azas wewenang yang didelegasikan

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

5. Azas perhatian timbal balik

Pada azas ini, para bawahan biasanya akan dapat termotivasi untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan.

f. Metode-metode Motivasi Kerja

1. Metode langsung, adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan kepada setiap individu guru untuk memenuhi pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Metode tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan atau fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas, sehingga para guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.²⁴

g. Pendekatan Dalam Memotivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerja adalah melalui *Employee Engagement*. *Employee Engagement* atau keterikatan pekerja merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerja, self-efficacy untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut, dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan

Employee Engagement merupakan topic yang sedang hangat dibicarakan dikalangan manajer dan eksekutif karena dinilai mampu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. *Employee Engagement* juga berkaitan dengan *organizational citizenship* dan menurunkan keinginan *turn over*.

Pendekatan lain untuk memotivasi pekerja adalah *organizational Justice*, *Organizational Justice* atau keadilan organisasional adalah merupakan persepsi menyeluruh tentang apa yang di anggap jujur ditempat kerja, terdiri dari: *distributive, procedural, dan interactional justice*. Kebanyakan pemimpin

²⁴Malayu S.P. Hasibuan. *Op.Cit.* h. 100.

organisasi memahami bahwa dengan memperlakukan pekerja dengan jujur, secara moral benar dan baik bagi motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan pekerja. Apabila pekerja merasa dirinya diperlakukan dengan jujur dan adil oleh organisasi, maka mereka akan melakukan hal yang sama terhadap organisasi dimana mereka bekerja²⁵

Dalam al-qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia. Beberapa ayat Al-qur'an anatar lain:

Q.S Ali Imran: 14

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ
الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ
وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ
حُسْنُ الْمَعَابِ ۝١٤

Artinya: dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah lah tempat kembali yang baik (surga).

²⁵Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 120.

Q.S Ar-Rum: 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.

Dari ayat diatas, pada ayat pertama menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecintaan yang kuat terhadap dunia syahwat (sesuatu yang bersifat kenikmatan pada badan) yang terwujud dalam kesukaan terhadap perempuan, anak, dan harta kekayaan. Sedangkan dalam ayat kedua menjelaskan bahwa ayat tersebut menekankan motif bawaan dalam wujud fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang memiliki makna sifat bawaan, mengandung arti bahwa sejak diciptakan manusia memiliki sifat bawaan yang menjadi pendorong untuk melakukan berbagai macam bentuk perbuatan, tanpa disertai dengan peran akal, sehingga terkadang manusia tanpa disadari bersikap dan bertingkah laku untuk menuju pemenuhan fitrahnya.

h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg, mengemukakan faktor yang dapat memotivasi individu untuk jangka panjang meliputi: kebijakan organisasi, administrasi, supervise, gaji,

hubungan inter personal, keamanan kerja, kondisi pekerjaan.²⁶ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno, yang menyatakan bahwa motivasi seorang guru berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku. Dilihat dari faktor kebutuhan, pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja dalam konteks ini adalah guru, maka seorang guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga guru akan bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan sedangkan faktor pengarahan perilaku berkaitan bagaimana seorang guru mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.²⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan semangat kerja yang senantiasa bekerja dengan keras untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

²⁶Sudiyono, (2003), *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY, hlm. 76.

²⁷ Hamzah B. Uno, (2008), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 103.

B. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan landasan teoritis yang peneliti uraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Sukadi (2016) dalam jurnal yang berjudul tentang “hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah al huda 1” dimana hasil penelitian jurnal tersebut bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sebagai berikut $Y = 6,769 + 0,401 X_1 + 0,275X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. Aida (2013) dalam jurnal yang berjudul tentang “hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK muhammadiyah 2 yogyakarta” dimana hasil penelitian jurnal tersebut bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK muhammadiyah 2 yogyakarta. Berdasarkan hubungan positif menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru
3. Waty (2016) dalam jurnal berjudul tentang “hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 60 Jakarta Selatan” dimana hasil penelitian jurnal tersebut adalah terdapat hubungan

yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan $Y = 30,625 + 0,451 X_1 + 0,220X_2$. Selain itu diperoleh koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,620 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat.

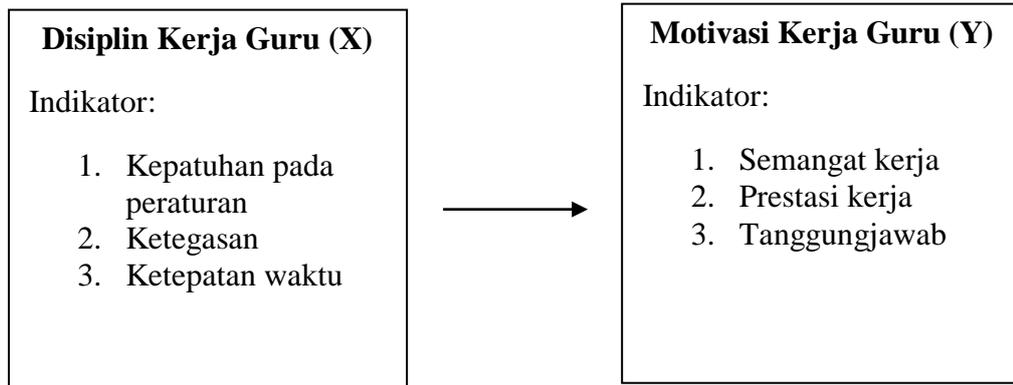
C. Kerangka Berpikir

Disiplin kerja merupakan suatu konsep perilaku yang menuntut adanya kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan guna mengatur suatu keadaan yang tertib yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dalam diri seseorang pada suatu organisasi

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

Jika disiplin kerja nya baik maka baik lah pula motivasi kerja guru. Guru yang bermotivasi kerja yang tinggi adalah yang bertanggungjawab, disiplin, tekun, berprestasi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa semakin positif disiplin kerja maka semakin baik pula motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Sebaliknya, semakin negatif disiplin kerja maka semakin tidak baikpula motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.



r = menyatakan bahwa adanya hubungan yang terikat antara variabel X dan variabel Y.

D. Hipotesis Penelitian

1. $H_0: p = 0$ berarti tidak ada hubungan. (Jika hasilnya $p = 0$, maka tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang).
2. $H_a: p \neq 0$ berarti terdapat hubungan. (jika p tidak sama dengan 0, maka p bisa lebih besar atau kurang dari 0, dan dapat didefinisikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang).

“ p = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan. Jalan Sidomulyo Dusun XIII Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan selama sebulan pada tanggal 21 april 2018-21 mei 2018.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁸ Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun melalui kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 30 orang guru.

²⁸Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabetha, hlm. 85.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa:²⁹“Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrument-instrument yang digunakan. Peneliti memilih metode kuantitatif karena peneliti berusaha untuk menguji teori variabel dengan mengaitkan hubungan antara variabel “X” terhadap variabel “Y”.

D. Defenisi Operasional Dan Konseptual

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

²⁹Suharsimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta, hlm. 131.

1. Variabel Disiplin Kerja

Yang dimaksud dalam penelitian ini, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

. Berdasarkan teori menurut Rivai disiplin kerja dapat diukur melalui indikator:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Ketegasan
- 3) Ketepatan waktu

2. Variabel Motivasi Kerja Guru

Yang dimaksud dalam penelitian ini, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan semangat kerja yang senantiasa bekerja dengan keras untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan teori menurut Greenberg dan Baron, Motivasi kerja guru dapat diukur melalui indikator:

- 1) Semangat kerja
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab

E. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan

data. Adapun alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁰ Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MTs madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang.

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Sebanyak 20 item untuk variabel disiplin kerja
- 2) Sebanyak 20 item untuk variabel motivasi kerja guru

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jawaban angket untuk disiplin kerja adalah selalu (SL) skor 4, sering (SR) skor 3, jarang (JR) skor 2, tidak pernah (TP) skor 1. Sedangkan jenis angket yang dipakai menggunakan untuk motivasi kerja guru adalah SL (selalu) skor 4, SR (Sering) skor 3, jarang (JR) skor 2, tidak pernah (TP) skor 1.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument atau angket penelitian sebagai berikut:

³⁰Sugiyono, *Op. Cit.*, Hlm. 142.

Tabel 1.1

Kisi-Kisi Angket Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Item
Disiplin Kerja (X)	1) Kepatuhan pada peraturan	1,2,3,4,5,6	6
	2) Ketegasan	7,8,9,10,11,12,13	7
	3) Ketepatan waktu	14,15,16,17,18,19,20	7
Jumlah			20

Tabel 1.2

Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Item
Motivasi Kerja Guru (Y)	1) Semangat Kerja	1,2,3,4,5	6
	2) Prestasi Kerja	11,12,13,14,15	7
	3) Tanggungjawab	16,17,18,19,20	7
Jumlah			20

F. Uji Coba Instrumen

a. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan untuk Korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum X$: jumlah skor butir item

- ΣY : jumlah skor total
- ΣX^2 : jumlah kuadrat skor butir item
- ΣY^2 : jumlah kuadrat skor total
- ΣXY : jumlah hasil skor butir item dengan skor total
- N : jumlah responden atau banyaknya sampel

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20. Adapun hasil uji validitas instrumen angket disiplin kerja (X) yang telah dilakukan terdiri dari 20 butir pertanyaan dari hasil pensekoran instrumen dinyatakan terdapat 17 butir yang valid dan sebanyak 3 butir pernyataan yang tidak valid yakni terdapat pada butir nomor 3,4 dan 5, dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No Angket	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1	0,765	0,482	Valid
2	0,734	0,482	Valid
3	0,173	0,482	Tidak Valid
4	0,365	0,482	Tidak Valid
5	0,461	0,482	Tidak Valid
6	0,854	0,482	Valid
7	0,523	0,482	Valid
8	0,836	0,482	Valid
9	0,851	0,482	Valid
10	0,911	0,482	Valid
11	0,586	0,482	Valid

12	0,843	0,482	Valid
13	0,832	0,482	Valid
14	0,755	0,482	Valid
15	0,900	0,482	Valid
16	0,744	0,482	Valid
17	0,515	0,482	Valid
18	0,506	0,482	Valid
19	0,575	0,482	Valid
20	0,848	0,482	Valid

Berdasarkan pada tabel 2.1 pada butir pertama dapat dilihat nilai $r_{hitung} = 0,765$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan $N=17$, diperoleh $r_{tabel} = 0,482$. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($0,765 > 0,482$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa butir item No.1 dinyatakan valid dan digunakan menjadi data penelitian, 3 butir pernyataan yang tidak valid peneliti mengganti soal pernyataan tersebut sehingga tetap sebanyak 20 butir yang telah disebarkan pada 30 responden yang digunakan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian.

Sedangkan hasil validitas angket motivasi kerja guru (Y) terdiri dari 20 butir pernyataan. Dari hasil pensekoran instrumen terdapat 19 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan 1 butir pernyataan dinyatakan tidak valid yakni terdapat pada butir nomor 2, dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 2.2

Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Guru (Y)

No Angket	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,708	0,482	Valid
2	0,390	0,482	Tidak Valid
3	0,708	0,482	Valid
4	0,761	0,482	Valid
5	0,513	0,482	Valid
6	0,645	0,482	Valid
7	0,565	0,482	Valid

8	0,658	0,482	Valid
9	0,742	0,482	Valid
10	0,671	0,482	Valid
11	0,744	0,482	Valid
12	0,731	0,482	Valid
13	0,628	0,482	Valid
14	0,867	0,482	Valid
15	0,718	0,482	Valid
16	0,737	0,482	Valid
17	0,648	0,482	Valid
18	0,550	0,482	Valid
19	0,648	0,482	Valid
20	0,856	0,482	Valid

Berdasarkan pada tabel 2.2 pada butir pernyataan 1 diperoleh $r_{hitung} = 0,708$ pada konsultasikan pada taraf signifikan 5% dengan $N = 17$ diperoleh $r_{tabel} = 0,482$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($0,708 < 0,482$) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa butir item No.1 dinyatakan valid, setelah dihitung koefisien korelasi maka diperoleh keseluruhan item dinyatakan valid sebanyak 19 pernyataan dan 1 butir pernyataan yang tidak valid. Pada butir pernyataan yang tidak valid peneliti mengganti soal pernyataan tersebut sehingga tetap 20 butir pernyataan yang telah disebarkan pada 30 responden yang digunakan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian yang dapat dilihat pada lampiran 3.

b. Reliabilitas

Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{kS-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_i^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

S_b^2 = jumlah varians butir

S_t^2 = varians total

K = banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:³¹

0,00 - 0,19 : sangat rendah

0,20 – 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 2.3

Tabel 2.3 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Berdasarkan pada tabel 2.3 diatas bahwa dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X) memiliki tingkat kepercayaan yang sangat kuat dengan $r_{11} = 0,915$ selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai

³¹Ibid. Hlm. 184.

koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.³²Dengan demikian angket variabel disiplin kerja (X) adalah reliabel.

Tabel 2.4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

Berdasarkan pada tabel 2.4 diatas bahwa dapat disimpulkan variabel motivasi kerja guru (Y) memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11} = 0,934$. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel motivasi kerja guru (Y) adalah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

a. Uji Deskripsi data

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

1. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

³²S. Eko Putro Widoyoko, (2012), *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 165.

$$\bar{X} = \frac{\sum Fi \cdot Xi}{Fi}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

2. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + p \left[\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right]$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

p = panjang kelas edian

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f = frekuensi kelas median

3. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left[\frac{b1}{b1 + b2} \right]$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b1 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b₂ = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum fix_1^2 - (\sum fixi)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

b. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkatagorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu.³³

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan keatas = tinggi

(Mi) sampai dengan (Mi + 1,5 SDi) = sedang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi) = kurang

Mi adalah mean ideal dihitung dengan rumus:

$$Mi = \frac{skortertinggi + skorterenendah}{2}$$

SDi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan rumus:

$$SDi = \frac{skortertinggi - skorterenendah}{6}$$

³³Suharsimi Arikunto. *Op. Cit.*, Hlm. 40.

c. Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product momen, maka terlebih dahulu memenuhi prasyarat analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogeny serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:³⁴

- a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

- b. Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$
- c. Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$, kemudian harga mutlakny
- d. Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{table}$

³⁴ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 252-253.

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:³⁵

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

3. Uji Linearitas dan Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan atau konstanta)

³⁵ *Ibid*, h.261

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut:³⁶

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:³⁷

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product momen, yaitu korelasi sederhana dan korelasi ganda. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan yaitu:

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

³⁶ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 224.

³⁷Usman. *Op. Cit.* Hlm. 203.

Adapun hipotesis statistic yang akan diuji adalah:

$$H_0 : P_{yx} \leq 0$$

$$H_a : P_{yx} > 0$$

P_{yx} = koefisien korelasi antara pengambilan budaya madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) di Mts Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Uji Signifikansi Korelasi

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dengan rumus:³⁸

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

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

r^2 = koefisien

n = jumlah responden

- a. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi **signifikan**
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi **tidak signifikan**

Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk merumuskan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

³⁸Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis), h. 124.

Dimana:

KP = Koefisien Penentu atau Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Madinatussalam Sei Rotan

Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Madinatussalam adalah salah satu nama kota yang ada di Baghdad yaitu negara Irak. Nama Madinatussalam ini ditemukan di dalam kamus Bahasa Arab yang artinya Madinah “kota” dan salam yang berarti selamat/sejahter”. Madinatussalam berarti suatu kota yang penuh damai, kesejahteraan dan keselamatan.

Berawal dari nama Madinatussalam itulah Yayasan Perguruan Madinatussalam diciptakan dan didirikan dari mulai tingkat RA, MIS, MTs, MDA, TPA yang diharapkan nantinya sampai Perguruan Tinggi. Berdirinya Madrasah Tsanawiyah mulai tahun 2004 dan telah terakreditasi “A”.

Pendiri Yayasan Perguruan Madinatussalam adalah Bapak Drs.H.M.Royanta,M.Pd. yang lahir di desa Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang tanggal 8 Agustus 1966.

2. Visi, Misi Dan Tujuan MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Visi :

Membentuk insan ulil albab/intelektual plus yang berwawasan kebangsaan berakhlakul karimah, beriman serta bertaqwa kepada Allah SWT.

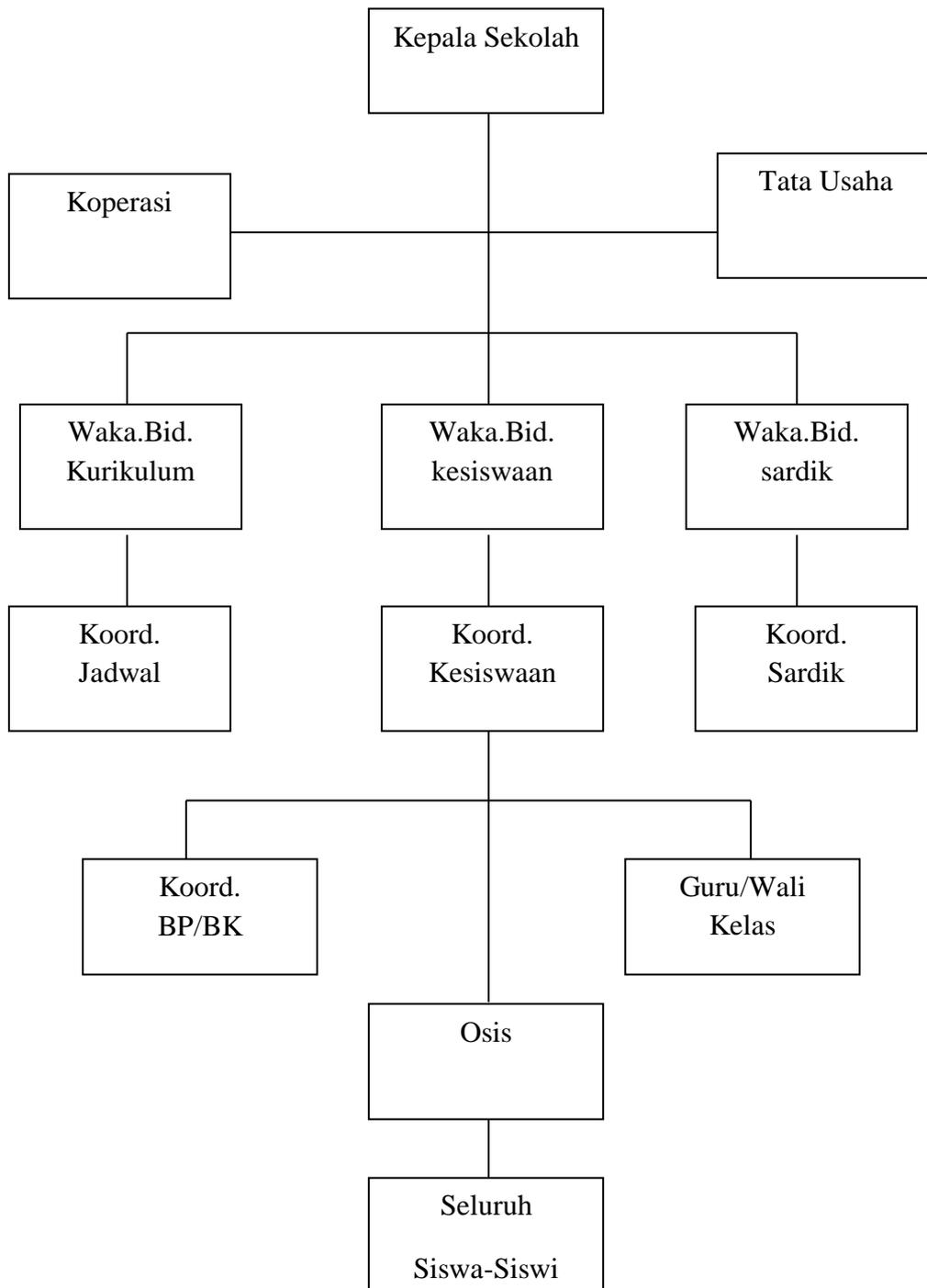
Misi :

1. Membentuk insan khalifah fil ardhi yang bisa memberikan teladan yang baik bagi siswa siswi.
2. Menciptakan insan yang rahmatan lil'alamina yang bisa menjaga lingkungan yang kondusif, islami, nyaman, bersih, indah dan sehat.
3. Mengoptimalkan peran serta orang tua dari siswa siswi.
4. Melaksanakan perintah Rasulullah dalam kegiatan belajar mengajar secara efektif, kreatif dan inovatif.
5. Mempersiapkan siswa siswi waladun sholeh untuk memiliki kemampuan tinggi yang intelektual plus.

Tujuan:

Mencerdaskan bangsa yang khoiru ummah dalam meningkatkan pengamalan dibidang ilmu pengetahuan, teknologi serta iman dan taqwa kepada Allah SWT serta berakhlakul karimah.

3. Struktur Organisasi MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang



Gambar 1.1 Struktur Organisasi MTs Madinatussalam Sei Rotan

**4. Kurikulum MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei
Tuan Kabupaten Deli Serdang**

**Tabel 3.1 Kurikulum MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan
Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Komponen		Kelas Dan Alokasi Waktu		
		VII	VIII	IX
A.	Mata Pelajaran			
1.	Pendidikan Agama Islam			
	a. Alqur'an Hadist	2	2	2
	b. Akidah Akhlak	2	2	2
	c. Fiqih	2	2	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2
2.	Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4	4
4.	Bahasa Arab	3	3	3
5.	Bahasa Inggris	4	4	4
6.	Matematika	4	4	4
7.	Ilmu Pengetahuan Alam	4	4	4
8.	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
9.	Seni Budaya	2	2	2
10.	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
11.	Keterampilan/TIK	2	2	2
B.	Muatan local *)	2	2	2
C.	Pengembangan Diri **)	2	2	2
Jumlah		41	41	41

5. Sarana Prasarana MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Tabel 4.1 Sarana Prasarana MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

R u a n g	Jumlah
Ruang Kepala Madrasah	1
Ruang Tata Usaha	1
Ruang Kelas Teori	10*
Ruang Guru	1
Kamar mandi/WC Kepala	1
Kamar mandi/WC Guru/Pegawai	1
Kamar mandi/WC Siswa	4
Ruang Laboratorium IPA Terpadu	1
Ruang Laboratorium Komputer	1
Ruang Perpustakaan	1
Ruang OSIS	1
Ruang BK/BP	1
Ruang UKS/PMR	1
Musholah	1
Lapangan Sepak Bola	1

B. Temuan Khusus

1. Deskripsi Data

a. Variabel Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang disiplin kerja MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 80 dan skor terendah adalah sebesar 66 dapat dilihat pada lampiran 4. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel disiplin kerja MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan:

Tabel 5.1

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Disiplin Kerja (X)

Nilai Statistik	X
Skor Tertinggi	80
Skor Terendah	66
Mean	73,90
Standar Deviasi	3,604
Modus	75
Median	75,00

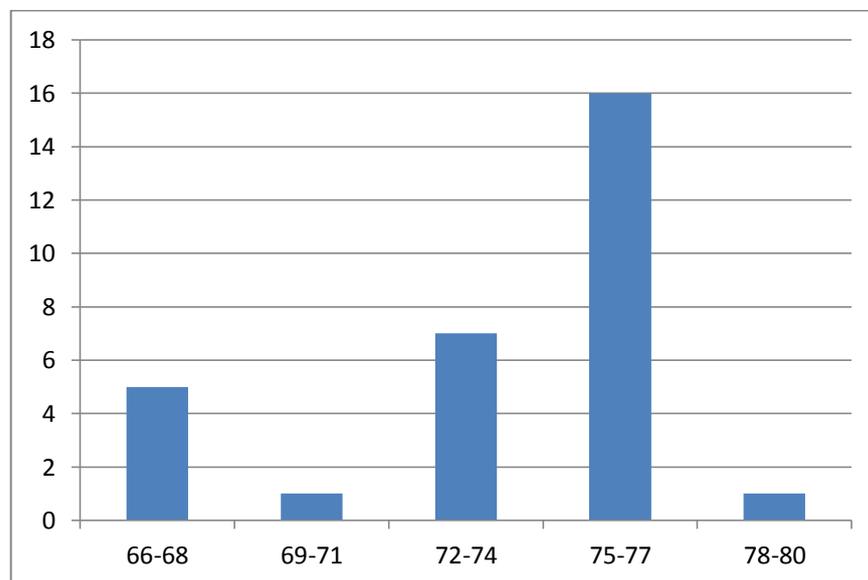
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor disiplin kerja (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 80 dan skor terendah adalah sebesar 66. Nilai rata-rata (M) = 73,90, standar deviasi (SD) = 3,604, modus (Mo) = 75 dan median (Me) = 75,00. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X) disajikan pada tabel 5.2

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Kelas Interval	F absolute	F relative %
1	66-68	5	17%
2	69-71	1	3%
3	72-74	7	23%
4	75-77	16	54%
5	78-80	1	3%
Jumlah		30	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel X (73,90) adalah berjumlah 16 orang atau 54 %, sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 1 orang atau 3%. Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor diatas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 5.1 Histogram Variabel Disiplin Kerja (X)

Sesuai tabel dan gambar diatas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel disiplin kerja terletak pada interval 66-68 dengan frekuensi 5 orang (17%), 69-71

dengan frekuensi 1 orang (3%), 72-74 dengan frekuensi 7 orang (23%), 75-77 dengan frekuensi 16 orang (54%), 78-80 dengan frekuensi 1 orang (3%).

b. Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang motivasi kerja guru MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 76 dan skor terendah adalah sebesar 62 dapat dilihat pada lampiran 4. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel motivasi kerja guru MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan:

Tabel 5.3

Ringkasan Karakteristik Data Dari Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Nilai Statistik	Y
Skor Tertinggi	76
Skor Terendah	62
Mean	70,33
Standar Deviasi	4,063
Modus	70
Median	71,00

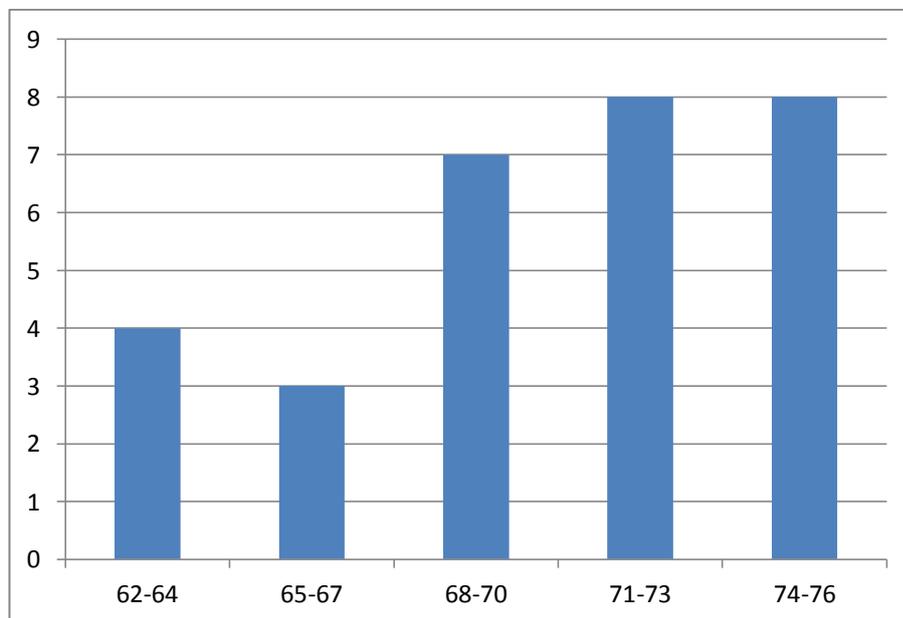
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor motivasi kerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 76 dan skor terendah adalah 62. Nilai rata-rata (M) = 70,33, standar deviasi = 4,063, modus (Mo) = 70, dan median (Me) = 71,00. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru (Y) disajikan pada tabel.5.4

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	F absolute	F relative %
1	62-64	4	13%
2	65-67	3	10%
3	68-70	7	23%
4	71-73	8	27%
5	74-76	8	27%
Jumlah		30	100%

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Y (70,33) adalah berjumlah 8 orang atau 27%, sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 3 orang atau 10%. Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor diatas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 5.2 Histogram Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Sesuai tabel dan gambar diatas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru terletak pada interval 62-64 dengan frekuensi 4 orang (13%), 65-67 dengan frekuensi 3 orang (10%), 68-70 dengan frekuensi 7 orang (23%), 71-73 dengan frekuensi 8 orang (27%), 74-76 dengan frekuensi 8 orang (27%).

2. Tingkat Kecenderungan

a. Variabel Disiplin Kerja (X)

Penentuan kecenderungan variabel dapat diketahui melalui nilai minimum (X_{min}) = skor terendah variabel X dari 20 butir pertanyaan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi variabel X diketahui bernilai 66 dan 80, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) yaitu ($\frac{X_{max}+X_{min}}{2}$) diperoleh nilai 73. Standar deviasi ideal (S_{Di}) yaitu ($\frac{X_{max}-X_{min}}{6}$) diperoleh nilai 2,33 dibulatkan menjadi 3. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

Tabel 6.1

Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja (X)

Skor	Kategori
$X \geq M_i + S_{di}$	Tinggi
$M - S_{di} \leq X < M_i + S_{di}$	Sedang
$X \leq M_i - S_{di}$	Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 6.2 berikut ini:

Tabel 6.2

Distribusi Kategori Variabel Disiplin Kerja (X)

Skor	F	%	Kategori
$\geq 75,33$	17	57	Tinggi
$70,67 \leq 75,33$	7	23	Sedang
$\leq 70,67$	6	20	Rendah
Total	30	100	

Dari tabel diatas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 17 orang (57%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 6 orang (20%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan disiplin kerja berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57% dan kategori sedang 23%, dan ketegori rendah 20%.

b. Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui melalui nilai minimum (X_{min}) = skor terendah variabel X dari 20 butir pertanyaan dan nilai maksimum (X_{max}) = skor tertinggi variabel X diketahui bernilai 62 dan 76, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) yaitu ($\frac{X_{max}+X_{min}}{2}$) diperoleh nilai 69. Standar deviasi ideal (S_{Di}) yaitu ($\frac{X_{max}-X_{min}}{6}$) diperoleh nilai 2,33 dibulatkan menjadi 3. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

Tabel 6.3

Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Skor	Kategori
$X \geq M_i + S_{di}$	Tinggi
$M - S_{di} \leq X < M_i + S_{di}$	Sedang
$X \leq M_i - S_{di}$	Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 6.4 berikut ini:

Tabel 6.4

Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Skor	F	%	Kategori
$\geq 71,33$	16	54	Tinggi
$66,67 \leq 71,33$	7	23	Sedang
$\leq 66,67$	7	23	Rendah
Total	30	100	

Dari tabel diatas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (54%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 7 orang (23%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 54% dan kategori sedang 23%, dan ketegori rendah 23%.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah dara mengikuti atau mendekati normal, yaitu distrubusi data dengan bentuk lonceng. Adapun salah satu cara yang digunakan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 7.1

Tabel 7.1 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X	Y
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.90	70.33
	Std. Deviation	3.604	4.063
Most Extreme Differences	Absolute	.244	.134
	Positive	.162	.082
	Negative	-.244-	-.134-
Kolmogorov-Smirnov Z		1.339	.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.654
Test distribution is Normal.			

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov tentang data itu mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari:

- i. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- ii. Nilai Sig. Atau signifikan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.³⁹

Pada tabel terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel X adalah 0,056 dan variabel Y adalah 0,654 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil

³⁹Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*, Batam: UNIBA Press, Hlm. 86

pengujian homogenitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 7.2

Tabel 7.2 Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.946	5	20	.473

Pedoman pengambilan keputusan homogenitas yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,120 karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian di atas homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel X dan Y. Dengan pengajuan hipotesis Sig.Linearity lebih kecil dari Sig. 0.05 maka mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan hasil pengujian lineritas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 7.3.

Tabel 7.3 Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	213.033	9	23.670	1.782	.135
		Linearity	112.652	1	112.652	8.482	.009
		Deviation from Linearity	100.381	8	12.548	.945	.503
	Within Groups		265.633	20	13.282		
	Total		478.667	29			

Dari tabel diatas, maka Sig.Linearity sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas.

4. Hubungan Yang Signifikan Antara Disiplin Kerja (X) Dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis yakni Disiplin Kerja berhubungan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 8.1

Tabel 8.1

Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.208	3.616

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan rendah sebesar $0.235 \times 100\% = 23,5\%$ terhadap motivasi kerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 8.2

Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X) Dengan Motivasi Kerja Guru (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.921	13.782		2.171	.039
	X	.547	.186	.485	2.936	.007
Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat melalui uji “t” diatas yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,171$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\check{Y} = Y = 0,547 + 29,921 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.547 yang berarti jika disiplin kerja (X) meningkat 1 poin maka motivasi kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,547. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan signifikansi antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Disiplin kerja merupakan suatu konsep perilaku yang menuntut adanya kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan guna mengatur suatu keadaan yang tertib yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dalam diri seseorang pada suatu organisasi.

Menurut Singodimejo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:⁴⁰

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari yang memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar sehingga menyebabkan ia sering mungkin dan sering minta izin keluar, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin, karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan. Disamping itu, banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam sebuah organisasi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

⁴⁰Opcit. Abdurrahmat Fathoni

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya tidak akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam hal ini, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sombrero.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melakukan pengawasan ini tentulah langsung atasan para karyawan tersebut. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan, akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. karena iulah hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai ikatan bathin yang baik.

Pimpinan demikian akan selalu berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan tersebut.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Bila karyawan merasa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, organisasi yang baik, harus mampu menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Dari beberapa penjelasan dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin seseorang akan berjalan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan untuk beradaptasi dan situasi serta kondisi lingkungan kerjanya. Adapun indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yang sejalan dengan beberapa teori diatas adalah, seperti yang dikemukakan Sujono, yaitu: (1) ketepatan waktu, yang meliputi datang ke Madrasah tepat waktu, menyelesaikan program pengajaran, mengerjakan administrasi Madrasah, dan (2) ketaatan pada peraturan yang ada, meliputi melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap siswa, melaksanakan evaluasi, ikut serta dalam rapat, dan mematuhi kode etik.

Disiplin Kerja yang baik atau hasil kerja yang baik tidak terjadi dengan sendirinya akan tetapi memerlukan faktor pembangun yaitu diantaranya motivasi kerja guru. Dimana, dalam disiplin kerja sangat berhubungan dengan motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat

kerja. Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dunia kerja menempatkan peranan motivasi pada level sangat penting, seseorang dalam hal ini guru akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja (guru) merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya (lembaga pendidikan). Guru yang terus berupaya dengan semangat untuk bekerja memenuhi tuntutan profesinya secara bertanggungjawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi dapat dia katakan sebagai guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pertama, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang bertanggungjawab terhadap tugasnya. Tanggung jawab besar menandakan tingginya motivasi kerja. Guru yang bertanggungjawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan penuh dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih.

Kedua, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berdisiplin menjalankan tugas. Disiplin guru cermin dari motivasi guru itu bekerja. Guru yang mengutamakan tugas, tepat waktu, mengakui kesalahan, dan tidak perlu diawasi merupakan guru yang berdisiplin tinggi.

Ketiga, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berorientasi pada prestasi. Guru yang berorientasi prestasi tinggi memiliki motivasi tinggi pula dan memiliki karakter sebagai berikut: ingin terus meningkatkan diri, senang tugas mengajar, berusaha lebih maju, memperkuat harga diri, proaktif dalam menjalankan tugas.

Menurut Herzberg, mengemukakan faktor yang dapat memotivasi individu untuk jangka panjang meliputi: kebijakan organisasi, administrasi, supervise, gaji, hubungan inter personal, keamanan kerja, kondisi pekerjaan.⁴¹ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno, yang menyatakan bahwa motivasi seorang guru berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku. Dilihat dari faktor kebutuhan, pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja dalam konteks ini adalah guru, maka seorang guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga guru akan bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan sedangkan faktor pengarahan perilaku berkaitan bagaimana seorang guru mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.⁴²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi (r^2) yang

⁴¹Opcit.Sudiyono.

⁴²Opcit. Hamzah B. Uno

diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan rendah sebesar $0.235 \times 100 \% = 23,5$ % terhadap motivasi kerja guru (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X) ini akan diuji signifikansinya. Berdasarkan hasil analisis regresi melalui uji “t” diperoleh $t_{hitung} = 2,171$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Sebagaimana menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan 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 norma-norma sosial yang berlaku. Besarnya hubungan disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru adalah 35,30%, memberikan informasi bahwa disiplin kerja berhubungan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

6. Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan motivasi kerja guru, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan motivasi kerja guru

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, Kurangnya pengawasan dalam pengisian angket, sehingga terjadinya saling contek dalam pengisian angket dan kurangnya kedekatan antara responden dengan peneliti sehingga bahasa yang kurang dimengerti oleh responden tidak ditanyakan langsung kepada peneliti.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat kecenderungan variabel Disiplin Kerja (X) pada kategori tinggi sebanyak 17 orang (57%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 6 orang (20%) sedangkan tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (54%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 7 orang (23%).
2. Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan rendah sebesar $0.235 \times 100 \% = 23,5 \%$ terhadap motivasi kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi melalui uji "t" diperoleh $t_{hitung} = 2,171$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat

terhadap motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

B. Implikasi Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian diatas diketahui bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, sehingga implikasi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tersebut telah menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula. Oleh karena itu untuk menghasilkan motivasi kerja guru yang maksimal sebaiknya dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan kegiatan disekolah.
2. Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel disiplin kerja meliputi kepatuhan pada peraturan, ketegasan, dan ketepatan waktu. Untuk disiplin kerja dalam mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Oleh karena itu, disiplin diartikan jika guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan di madrasah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi guru. Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan meliputi: ketepatan waktu, ketegasan dan ketepatan waktu. Dalam motivasi kerja meliputi semangat kerja, prestasi kerja, dan tanggung jawab

C. Saran-Saran

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

1. Kepada guru, agar dapat menciptakan rasa disiplin kerja yang tinggi dan kesadaran menumbuhkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan motivasi kerja. Dan hendaknya guru selalu memiliki disiplin dalam bekerja dan selalu memiliki motivasi kerja guru secara sadar tanpa paksaan dari kepala sekolah sehingga terciptanya guru yang profesional.
2. Kepada kepalasekolah, hendaknya melakukan supervisisecara teratur dan berkala menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga tidak menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah.
3. Kepada pengawas sekolah, agar memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi, sehingga secara intensif kepala sekolah dan guru

dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan, dan analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi, dkk. 2017. *Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Anwar Prabu, Mangkunegara A. A. 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Reflika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Fathoni, Abbdurahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gardner Timothy, dkk. 2001. *The Relationship Between Organizational Culture Withdrawal Intention And Behavior International Journal OF Manpower*.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung:CV. Pustaka Setia.
- Jaya, Indra. 2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jerry H. Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Jemmy Rumengan. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*, Batam: UNIBA Press,
- Kaho, Y. R. 2002. Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* , Vol.19.No.2.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Martoyo Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nasrul Syakur Chaniago. 2011. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- P. Siagian, Sondang. 2010. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, Nana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudiyono. 2003. *Buku Ajar Teori Motivasi*. Yogyakarta: FIP-UNY.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin, dkk. 2011. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Usman, dkk. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ohara Indonesia.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Lampiran 1

Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN

1. Kata Pengantar Kepada Sampel Uji Coba Penelitian

Medan, 16 April 2018

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Instrumen

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Guru MTs Bina Insan Batang Kuis

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud mengadakan uji coba di MTs Bina Insan Batang Kuis. Uji Coba ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana (S1) UIN Sumatera Utara. Penelitian ini berjudul: "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan percut Sei Tuan Kabupaten Deli Sedang".

Sehubung dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen uji coba penelitian ini, sesuai dengan pendapat dan pengalaman Bapak/Ibu, yang sangat berharga untuk diungkapkan melalui penelitian ini. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak

seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya.Oleh karena itu, bapak/ibu jangan ragu-ragu memberikan respon atau jawaban menurut keadaan sesungguhnya dan tidak berpengaruh kepada kondisi Bapak/Ibu.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam hal ini terlebih dahulu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Adinda Dwi Sasmita Nasution

2. Identitas Sampel Uji Coba Penelitian

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda chek list (√) atau informasi yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis Kelamin : Lk Pr

Pangkat/Golongan : IIIa IIIb IIIc

Masa Kerja : ≤ 5 tahun

≥ 10 tahun

Pendidikan Terakhir : S1

S2

S3

3. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama sebelum menjawab, kemudian tentukan respon (jawaban) terhadap masing-masing pernyataan itu menurut apa yang Bapak/Ibu anggap paling cocok dengan keadaan yang sebenarnya.

Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu diantara empat kemungkinan jawaban. Terhadap pernyataan itu, berilah jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda cek list (√) pada skala yang tersedia, yaitu:

SL : Selalu

SR : Sering

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Contoh :

No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP
1.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	√			

Penjelasan

Jika Bapak/Ibu memilih SL seperti contoh di atas, hal itu berarti bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seandainya Bapak/Ibu keliru dalam memilih jawaban yang tersedia, lingkarilah jawaban yang keliru, dan gantilah dengan pilihan lain yang lebih cocok dengan membutuhkan tanda cek list (√) yang baru.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik, oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban sesuai dengan pendapat yang sesungguhnya dan tidak perlu dicantumkan nama.

Akhirnya saya menyampaikan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner ini.

4. Item Angket

Angket Disiplin Kerja

INDIKATOR		SL	SR	JR	TP
A. Kepatuhan Pada Peraturan					
1.	Saya ... mematuhi aturan-aturan baku yang tercantum di sekolah				
2.	Saya ... menekankan disiplin terhadap waktu dan peraturan di sekolah				
3.	Saya ... diberikan sanksi atas pelanggaran yang telah saya lakukan				
4.	Saya ... berusaha datang ke sekolah lebih awal dari waktu yang ditentukan				
5.	Saya ... memberi tahu atasan lebih dahulu jika saya tidak masuk ke sekolah				
6.	Saya ... memegang teguh peraturan yang ada				
B. Ketegasan					
7.	Kepala sekolah saya ... tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan				
8.	Kepala sekolah saya ... berani bertindak untuk memberikan sanksi				
9.	Kepala sekolah saya ... memberi sanksi sesuai kesepakatan bersama				
10.	Kepala sekolah saya ... memberikan pengawasan yang aktif				
11.	Kepala sekolah saya ... bersikap adil dalam mengambil kebijakan				
12.	Kepala sekolah saya ... memberikan secara langsung mengatasi masalah yang ada				
13.	Kepala sekolah saya ... bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan				
C. Ketepatan Waktu					

14.	Saya ... datang sesuai dengan waktu yang di tentukan sekolah				
15.	Saya ... pulang sesuai dengan waktu yang di tentukan sekolah				
16.	Saya ... mampu menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja				
17.	Saya ... menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
18.	Saya ... menunda-nunda tugas yang diberikan oleh atasan				
19.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah di tentukan				
20.	Saya ... menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik				

Angket Motivasi Kerja Guru

INDIKATOR		SL	SR	JR	TP
A. Semangat Kerja					
1.	Saya ... bersemangat bila bekerja di perhatikan atasan saya				
2.	Saya ... bersemangat bekerja bila mendapatkan insentif tambahan				
3.	Saya ... menerima gaji dan upah dengan sesuai kebutuhan				
4.	Saya ... menerima fasilitas-fasilitas di sekolah dengan sesuai kebutuhan				
5.	Saya ... mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
6.	Pujian dan semangat dari pimpinan dan para guru membuat saya ... semangat dalam bekerja				
B. Prestasi Kerja					
7.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya ... bersedia mengerjakan tugas tambahan				
8.	Saya ... berupaya untuk meraih prestasi kerja yang baik dengan cara meningkatkan bekerja secara profesional				

9.	Pemilihan guru berprestasi membuat saya ... berusaha selalu mengembangkan diri				
10.	Dengan banyaknya karya-karya yang saya hasilkan saya ... merasa puas dalam bekerja				
11.	Saya ... berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.				
12.	Saya ... meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar				
13.	Saya ... mendapat penghargaan bagi guru yang berprestasi tinggi				
C. Tanggung Jawab					
14.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggungjawab				
15.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan secara terkoordinir dengan baik				
16.	Saya ... sesama guru saling memberikan kepercayaan terhadap masing-masing tugas yang menjadi tanggungjawab				
17.	Saya ... menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab				
18.	Saya ... menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu				
19.	Saya ... mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
20.	Saya ... melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti				

Lampiran 2

Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN

1. Kata Pengantar Kepada Sampel Penelitian

Medan, 09 Mei 2018

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Instrumen

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Guru MTs Madinatussalam Sei Rotan

Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana (S1) UIN Sumatera Utara. Penelitian ini berjudul: "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan percut Sei Tuan Kabupaten Deli Sedang".

Sehubung dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini, sesuai dengan pendapat dan

pengalaman Bapak/Ibu, yang sangat berharga untuk diungkapkan melalui penelitian ini. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu, bapak/ibu jangan ragu-ragu memberikan respon atau jawaban menurut keadaan sesungguhnya dan tidak berpengaruh kepada kondisi Bapak/Ibu.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam hal ini terlebih dahulu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Adinda Dwi Sasmita Nasution

2. Identitas Sampel Penelitian

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda cek list (√) atau informasi yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis Kelamin : Lk Pr

Pangkat/Golongan : IIIa IIIb IIIc

Masa Kerja : ≤ 5 tahun

≥ 10 tahun

Pendidikan Terakhir : S1

S2

3. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama sebelum menjawab, kemudian tentukan respon (jawaban) terhadap masing-masing pernyataan itu menurut apa yang Bapak/Ibu anggap paling cocok dengan keadaan yang sebenarnya.

Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu diantara empat kemungkinan jawaban. Terhadap pernyataan itu, berilah jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda cek list (√) pada skala yang tersedia, yaitu:

SL : Selalu

SR : Sering

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Contoh :

No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP
1.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	√			

Penjelasan

Jika Bapak/Ibu memilih SL seperti contoh di atas, hal itu berarti bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seandainya Bapak/Ibu keliru dalam memilih jawaban yang tersedia, lingkarilah jawaban yang keliru, dan gantilah dengan pilihan lain yang lebih cocok dengan membutuhkan tanda cek list (√) yang baru.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik, oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban sesuai dengan pendapat yang sesungguhnya dan tidak perlu dicantumkan nama.

Akhirnya saya menyampaikan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner ini.

4. Item Angket

Angket Disiplin Kerja

INDIKATOR		SL	SR	JR	TP
A. Kepatuhan Pada Peraturan					
1.	Saya ... mematuhi aturan-aturan baku yang tercantum di sekolah				
2.	Saya ... menekankan disiplin terhadap waktu dan peraturan di sekolah				
3.	Saya ... disekolah hadir tepat waktu sesuai jam masuk				
4.	Saya ... meninggalkan kelas selama jam pembelajaran sedang berlangsung				
5.	Saya ... memberi tahu atasan lebih dahulu jika saya tidak masuk ke sekolah				
6.	Saya ... memegang teguh peraturan yang ada				
B. Ketegasan					
7.	Kepala sekolah saya ... tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan				
8.	Kepala sekolah saya ... berani bertindak untuk memberikan sanksi				
9.	Kepala sekolah saya ... memberi sanksi sesuai kesepakatan bersama				
10.	Kepala sekolah saya ... memberikan pengawasan yang aktif				
11.	Kepala sekolah saya ... bersikap adil dalam mengambil kebijakan				
12.	Kepala sekolah saya ... memberikan secara langsung mengatasi masalah yang ada				

13.	Kepala sekolah saya ... bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan				
C. Ketepatan Waktu					
14.	Saya ... datang sesuai dengan waktu yang di tentukan sekolah				
15.	Saya ... pulang sesuai dengan waktu yang di tentukan sekolah				
16.	Saya ... mampu menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja				
17.	Saya ... menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
18.	Saya ... menunda-nunda tugas yang diberikan oleh atasan				
19.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah di tentukan				
20.	Saya ... menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik				

Angket Motivasi Kerja Guru

INDIKATOR		SL	SR	JR	TP
A. Semangat Kerja					
1.	Saya ... bersemangat bila bekerja di perhatikan atasan saya				
2.	Saya ... merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman				
3.	Saya ... menerima gaji dan upah dengan sesuai kebutuhan				
4.	Saya ... menerima fasilitas-fasilitas di sekolah dengan sesuai kebutuhan				
5.	Saya ... mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
6.	Pujian dan semangat dari pimpinan dan para guru membuat saya ... semangat dalam bekerja				
B. Prestasi Kerja					
7.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya ... bersedia mengerjakan tugas tambahan				
8.	Saya ... berupaya untuk meraih prestasi kerja yang baik dengan cara				

	meningkatkan bekerja secara profesional				
9.	Pemilihan guru berprestasi membuat saya ... berusaha selalu mengembangkan diri				
10.	Dengan banyaknya karya-karya yang saya hasilkan saya ... merasa puas dalam bekerja				
11.	Saya ... berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.				
12.	Saya ...meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar				
13.	Saya ... mendapat penghargaan bagi guru yang berprestasi tinggi				
C. Tanggung Jawab					
14.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggungjawab				
15.	Saya ... menyelesaikan pekerjaan secara terkoordinir dengan baik				
16.	Saya ... sesama guru saling memberikan kepercayaan terhadap masing-masing tugas yang menjadi tanggungjawab				
17.	Saya ... menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab				
18.	Saya ... menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu				
19.	Saya ... mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
20.	Saya ... melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti				

Lampiran 3

Hasil Uji Coba Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X Disiplin Kerja terangkum dalam tabel berikut ini:

No Angket	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1	0,765	0,482	Valid
2	0,734	0,482	Valid
3	0,173	0,482	Tidak Valid
4	0,365	0,482	Tidak Valid
5	0,461	0,482	Tidak Valid
6	0,854	0,482	Valid
7	0,523	0,482	Valid
8	0,836	0,482	Valid
9	0,851	0,482	Valid
10	0,911	0,482	Valid
11	0,586	0,482	Valid
12	0,843	0,482	Valid
13	0,832	0,482	Valid
14	0,755	0,482	Valid
15	0,900	0,482	Valid
16	0,744	0,482	Valid
17	0,515	0,482	Valid
18	0,506	0,482	Valid
19	0,575	0,482	Valid
20	0,848	0,482	Valid

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Motivasi Kerja Guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

No Angket	Rhitung	Rtabel	Ket.
1	0,708	0,482	Valid
2	0,390	0,482	Tidak Valid
3	0,708	0,482	Valid
4	0,761	0,482	Valid
5	0,513	0,482	Valid
6	0,645	0,482	Valid
7	0,565	0,482	Valid
8	0,658	0,482	Valid
9	0,742	0,482	Valid
10	0,671	0,482	Valid
11	0,744	0,482	Valid
12	0,731	0,482	Valid
13	0,628	0,482	Valid
14	0,867	0,482	Valid
15	0,718	0,482	Valid
16	0,737	0,482	Valid
17	0,648	0,482	Valid
18	0,550	0,482	Valid
19	0,648	0,482	Valid
20	0,856	0,482	Valid

Lampiran 4

Hasil Uji Coba Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X Disiplin Kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Sedangkan untuk Variabel Y Motivasi Kerja Guru diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

Lampiran 5

Hasil Pengujian Deskripsi Data

Berdasarkan hasil pengujian deskripsi data yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 sebagai berikut:

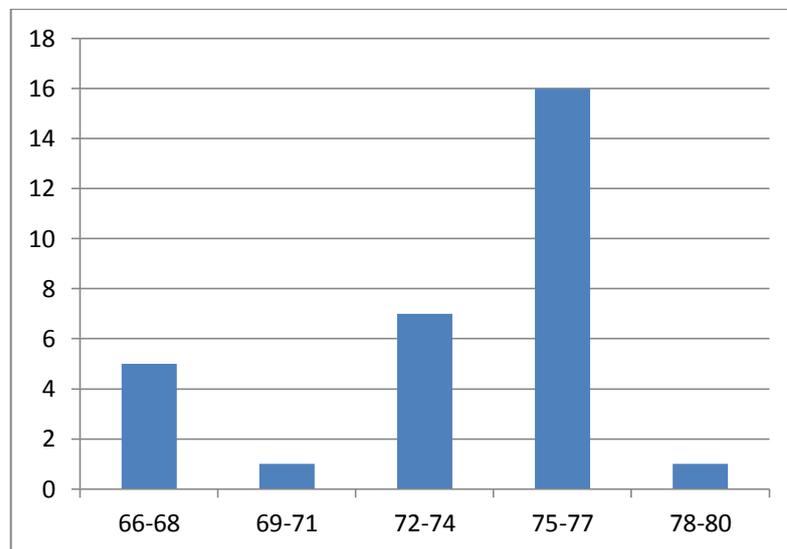
Statistics

	X	Y	
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean	73.90	70.33	
Median	75.00	71.00	
Mode	75 ^a	70	
Std. Deviation	3.604	4.063	
Variance	12.990	16.506	
Range	14	14	
Minimum	66	62	
Maximum	80	76	
Sum	2217	2110	

Variabel Disiplin Kerja (X)

X

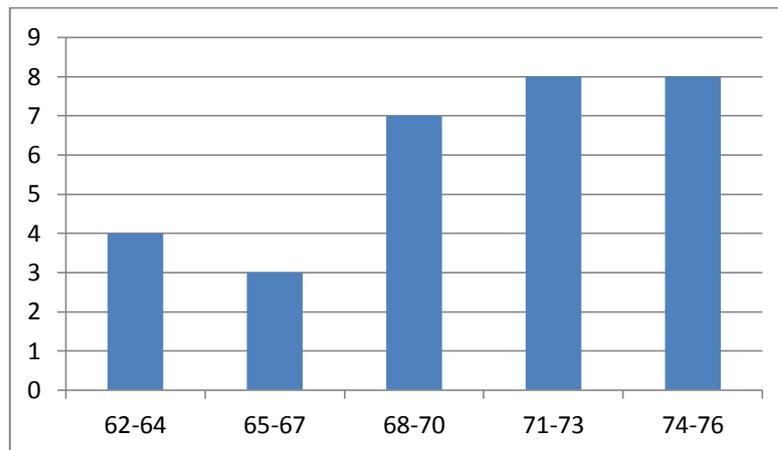
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
66	1	3.3	3.3	3.3
67	3	10.0	10.0	13.3
68	1	3.3	3.3	16.7
70	1	3.3	3.3	20.0
73	2	6.7	6.7	26.7
Valid 74	5	16.7	16.7	43.3
75	6	20.0	20.0	63.3
76	4	13.3	13.3	76.7
77	6	20.0	20.0	96.7
80	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
62	1	3.3	3.3	3.3
63	2	6.7	6.7	10.0
64	1	3.3	3.3	13.3
65	1	3.3	3.3	16.7
66	1	3.3	3.3	20.0
67	1	3.3	3.3	23.3
68	1	3.3	3.3	26.7
Valid 69	2	6.7	6.7	33.3
70	4	13.3	13.3	46.7
71	3	10.0	10.0	56.7
72	3	10.0	10.0	66.7
73	2	6.7	6.7	73.3
74	3	10.0	10.0	83.3
75	3	10.0	10.0	93.3
76	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 6

Hasil Pengujian Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas dan Linearitas)

Berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 sebagai berikut:

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X	Y
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.90	70.33
	Std. Deviation	3.604	4.063
Most Extreme Differences	Absolute	.244	.134
	Positive	.162	.082
	Negative	-.244-	-.134-
Kolmogorov-Smirnov Z		1.339	.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.654
Test distribution is Normal.			

Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.946	5	20	.473

Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	213.033	9	23.670	1.782	.135
		Linearity	112.652	1	112.652	8.482	.009
		Deviation from Linearity	100.381	8	12.548	.945	.503
	Within Groups		265.633	20	13.282		
	Total		478.667	29			

Lampiran 7

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 sebagai berikut:

Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja

Guru(Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.208	3.616

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29.921	13.782		2.171	.039
	X	.547	.186	.485	2.936	.007
Dependent Variable: Y						



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-4687/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

10 April 2018

Yth. Ka MTs Madinatussalam Sei Rotan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Assalamu'alaikum Wr Wb

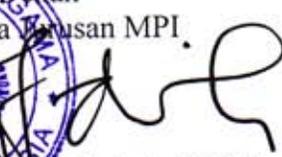
Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : ADINDA DWI SASMITA NASUTION
Tempat/Tanggal Lahir : Kedai Durian, 11 Desember 1996
NIM : 37144002
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Madinatussalam Sei Rotan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MADINATUSSALAM SEI ROTAN KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG.

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

Wassalam
Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan MPI

M. Saifulloh, S.Ag.M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN PERGURUAN MADINATUSSALAM SUMATERA UTARA MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA MADINATUSSALAM

Jl. Sidomulyo Pasar IX Dusun XIII Desa Sei Rotan
Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara
Telp. / HP. 0853 7037 3319 Kode Pos 20371 Email:madina.tussalam@yahoo.com

Nomor : MTs.b/163/PP.01.1/273/2018
Lamp : -
Hal : **Keterangan Riset**

Sei Rotan, 21 Mei 2018

Kepada Yth : Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN SU
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, menindak lanjuti surat Bapak/Ibu Nomor : B-4687/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018 tanggal 10 April 2018, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Adinda Dwi Sasmita Nasution
NIM : 37144002
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

Nama tersebut di atas telah mengadakan riset di Madrasah Tsanawiyah Swasta Madinatussalam Sei Rotan Percut Sei Tuan, mulai 10 April s.d 10 Mei 2018, guna mendapatkan keterangan dan data-data yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi (karangan ilmiah) dengan judul :

“HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTs MADINATUSSALAM SEI ROTAN KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG.”

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepala MTs Madinatussalam



Nety Herawati, S.Pd.I