



**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA
INSTANSI PENDIDIKAN MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DESY SUCITRA
NPM : 1615310054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Ace Jilid 4x
DIAN S.SARI



Ace Jilid 4x
Emi W

**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA
INSTANSI PENDIDIKAN MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DESY SUCITRA
NPM : 1615310054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan institusi pendidikan jenjang paling dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat Raudhatul Athfal (RA) ataupun Taman Kanak (TK) pada pendidikan formal di Indonesia yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Permasalahan penelitian ini apakah secara parsial dan simultan motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 35 guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa serempak nilai F_{hitung} sebesar 44,339 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F_{hitung} 44,339 > F_{tabel} 2,92 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,697 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel etos kerja nilai t_{hitung} 4,970 > t_{tabel} 1,697 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} 2,200 > t_{tabel} 1,697 dengan signifikan $0,035 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan *adjusted R square* sebesar 0,793 hal ini berarti 79,3% variasi produktivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 79,3\% = 20,7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Madrasah Ibtidaiyah (MI) is the most basic level of educational institution which is a continuation of the level of Raudhatul Athfal (RA) or Kindergarten (TK) in formal education in Indonesia, which is managed by the Ministry of Religion. The problem of this research is whether partially and simultaneously motivation, work ethic and work discipline on teacher work productivity. Data collection techniques in this study were carried out by questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 35 teachers. From the results of the study showed that simultaneously the Fcount value of 44.393 with a significant level of 0,000. Because Fcount 44.333 > Ftable 2.92 and the significant probability is much smaller than 0.05 which is 0.000 < 0.05, then the regression model can be said that work motivation, work ethic, work discipline simultaneously and significantly influence work productivity. The results of the work motivation variable test tcount 4.430 > t table 1.697 with a significant 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of work motivation on work productivity. The results of the work ethic test variable tcount 4.970 > t table 1.697 with a significant 0.000 > 0.05, meaning that partially positive and significant effect of work ethic on work productivity. The results of the work discipline test variable tcount 2,200 > t table 1.697 with a significant 0.035 > 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of work discipline on work productivity. While the adjusted R square of 0.793 this means that 79.3% of variations in work productivity can be explained by the independent variables of work motivation, work ethics, work discipline, while the rest (100% - 79.3% = 20.7%) can be explained by other independent variables

Keywords: *Work Motivation, Work Ethic, Work Discipline and Work Productivity*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Produktivitas Kerja	12
a. Pengertian Produktivitas Kerja	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
c. Indikator Produktivitas Kerja	15
2. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	17
c. Indikator-indikator Motivasi	20
3. Etos Kerja.....	21
a. Pengertian Etos Kerja	21
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	22
c. Indikator-indikator Etos Kerja	24
4. Disiplin Kerja.....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
c. Indikator Disiplin Kerja	28
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	31
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	31

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	32
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	32
4. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	33
D. Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian	35
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
1. Variabel Penelitian	36
2. Definisi Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
3. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Kualitas Data	39
2. Uji Asumsi Klasik	40
3. Regresi Linier Berganda	42
4. Uji Hipotesis	43
5. Koefisien Determinasi	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	45
2. Kedudukan	46
3. Tujuan	46
4. Visi dan Misi Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)	47
a. Visi	47
b. Misi	48
c. Motto	48
5. Struktur Organisasi	48
6. Deskripsi Karakteristik Responden	57
7. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responde)	59
a. Motivasi (X_1)	59
b. Etos Kerja (X_2)	65
c. Disiplin Kerja (X_3)	69
d. Produktivitas Kerja (Y)	74
8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	79
a. Pengujian Validitas	79
b. Pengujian Reliabilitas	81
9. Pengujian Asumsi Klasik	83

10. Pengujian Hipotesis	87
a. Regresi Linear berganda.....	87
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	89
c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	90
d. Koefisien Determinasi	91
B. Pembahasan	92
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	92
2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	94
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja...	97
4. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	99

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	102
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	4
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	5
Tabel 1.3 Hasil Observasi Rekapitulasi Absensi Guru Tahun 2018-2019 Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	6
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 4.1 Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	59
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis ($X_{1,1}$)	60
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman ($X_{1,2}$)	61
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial ($X_{1,3}$)	62
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri ($X_{1,4}$)	63
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri ($X_{1,5}$)	64
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menghargai Waktu ($X_{2,1}$)	65
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab dan Pantang Menyerah ($X_{2,2}$)	66
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Mandiri ($X_{2,3}$)	67
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyesuaian Diri ($X_{2,4}$)	68
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadirna ($X_{3,1}$)	69
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan ($X_{3,2}$)	70
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja ($X_{3,3}$)	71
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja ($X_{3,4}$)	72
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika Kerja ($X_{3,5}$)	73
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Karyawan ($Y_{1,1}$)	75

Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Hasil Produksi ($Y_{1.2}$).....	76
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Jam Kerja ($Y_{1.3}$)	77
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja ($Y_{1.4}$)	78
Tabel 4.24	Uji Validitas Motivasi (X_1).....	79
Tabel 4.25	Uji Validitas Etos Kerja (X_2).....	80
Tabel 4.26	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)	80
Tabel 4.27	Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	81
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)	82
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas Etos Kerja (X_2)	82
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)	83
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	83
Tabel 4.32	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	85
Tabel 4.33	Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.34	Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.35	Uji Simultan.....	89
Tabel 4.36	Uji Parsial	90
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai .	48
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	84
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	87

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai”.

Skripsi ini diajukan memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni. SE., M.Si, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos., M.SP, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Sumisdi dan Ibunda Manisem, S.Pd serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Terima kasih kepada tunangan saya Muhammad Affandi, S.P yang telah memberikan dukungan dan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juli 2020
Penulis

Desy Sucitra
NPM 1615310054

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sorotan paling tajam dalam sebuah instansi pendidikan. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang, karena merupakan tuntutan dunia global, dimana harus mengikuti perkembangan yang ada. Sebuah instansi perlu mengelola dan mendayagunakan secara produktif sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya.

Guru merupakan sumber daya manusia komponen elemen kunci instansi pendidikan, komponen dalam instansi pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah instansi dapat diukur dengan melihat tingkat produktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan efektivitas kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Umar (2010:81). Penggunaan sumber daya yang tepat akan membantu organisasi pendidikan untuk mencapai efektivitas dan efisien yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi. Sebagaimana efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedarmayanti (2010:122).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya motivasi. Motivasi berasal dari kata motif diartikan sebagai faktor

pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Manullang (2012:158). Dalam buku yang diterbitkan Prof. Dr. Manulang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sumber daya manusia yang didasarkan atas motivasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki pengaruh kapasitas kerja yang maksimal dan sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Pendapat Prof Dr. Manulang tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Hamali (2013) motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hipotesa tersebut dapat diketahui bahwa motivasi ini sangat diperlukan seorang dalam meningkatkan aktivitasnya.

Selain motivasi, hal lain yang juga ikut mempengaruhi produktivitas kerja seseorang etos kerja. Sinamo (2011:75) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang

tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Pendapat Sinamo (2011:26) tersebut mengisyaratkan bahwa etos yang dimiliki setiap pegawai agar menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Inggri Krisnamurti (2012) dengan hasil etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Kemudian disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2013:210) bahwa “Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap produktivitas kerja.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan instansi pendidikan jenjang paling dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat Raudhatul Athfal (RA) ataupun Taman Kanak (TK) pada pendidikan formal di Indonesia yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Keberadaan madrasah menurut Abu Bakar, (2013: 122) bahwa pemerintah menetapkan madrasah sebagai sekolah umum yang bercirikan agama Islam. Sedangkan madrasah menurut Fathurrohman, (2012: 1) menjelaskan bahwa madrasah sebagai tempat pembelajaran yang membawa perubahan dalam pengetahuan (kognitif), pemahaman (afektif) dan keterampilan (psikomotorik) serta nilai-nilai yang ada pada siswa. Agar visi misi dan tujuan instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dapat tercapai, maka produktivitas para guru haruslah baik. Produktivitas kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai tersebut akan baik apabila setiap guru melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan awal penulis dengan guru-guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Bahwa dari hasil pengamatan penulis berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai adalah pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja
Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	(%)
		Orang	%	Orang	%		
1	Kebutuhan akan prestasi : Mendapatkan dorongan prestasi kerja berupa pemberian penghargaan	11	31,5	24	68,5	35	100
2	Kebutuhan akan afiliasi : Dorongan untuk selalu berinteraksi dengan orang lain	17	48,5	18	51,5	35	100
3	Kebutuhan akan kekuasaan : Mendapatkan dorongan untuk mencapai standar kerja agar berhasil	13	37,1	22	62,9	35	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dari responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak pada pernyataan nomor satu dengan persentase 68,5 % yaitu dengan total 24 guru dan pada pernyataan nomor tiga dengan persentase 62,9 % dengan total 22 guru, jadi dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi kerja pada indikator kebutuhan akan prestasi akan berdampak terhadap rendahnya prestasi kerja. Kebutuhan akan prestasi sangat memotivasi guru untuk lebih giat bekerja sehingga ia dapat memperoleh pendapatan yang besar untuk memenuhi semua kebutuhannya. Namun, pada kenyataannya masih

rendahnya motivasi untuk bekerja dengan baik, yang diindikasikan. Guru cenderung tidak memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya sehingga menyebabkan guru malas untuk memotivasi dirinya. Selanjutnya pada indikator kebutuhan akan kekuasaan sangat sulit didapat karena tidak adanya dorongan pada guru untuk bekerja secara unggul karena kepala madrasah kurang memberi bimbingan dan motivasi kepada guru, sehingga guru malas untuk memotivasi dirinya.

Kemudian berdasarkan hasil *pra survey* pada guru di MIN Binjai dapat dikemukakan fenomena pada MIN Binjai berkaitan etos kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja
Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	(%)
		Orang	%	Orang	%		
1	Kerja adalah rahmat : Bekerja dengan tulus dan penuh syukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan	25	71,4	10	28,6	35	100
2	Kerja adalah amanah : Bekerja penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan secara benar semua tugas yang diberikan	13	37,1	22	62,9	35	100
3	Kerja adalah aktualisasi diri: Bekerja pada potensi yang dimiliki	22	62,9	13	37,1	35	100
4	Kerja adalah seni : Bekerja dengan semangat mengembangkan kreativitas diri	9	25,7	26	74,3	35	100
5	Kerja adalah pelayanan: Bekerja dengan melayani	21	60	14	40	35	100

	sepenuh kerendahan hati						
--	-------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan etos kerja pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dari responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak pada pernyataan nomor dua dengan persentase 62,9 % yaitu dengan total 22 guru dan pada pernyataan nomor empat dengan persentase 74,3% dengan total 26 guru, jadi dapat disimpulkan bahwa fenomena etos kerja adalah pada indikator kerja adalah amanah dan indikator kerja adalah seni yang diindikasikan. Guru cenderung belum mampu bekerja dengan tanggung jawab karena segala tugas administrasi guru tidak dikerjakan dengan baik, sehingga diindikasikan belum bekerja dengan giat.

Guru cenderung tidak terpacu dan kurang memotivasi diri dalam mengembangkan kreativitas dan pengetahuannya. Karena guru kurang kreatif di dalam proses belajar mengajar (PBM). Hal ini terlihat masih ada guru yang tidak memanfaatkan media pembelajaran sebagai penunjang proses belajar mengajar (PBM). Dapat disimpulkan bahwa keaktifan siswa untuk belajar dapat ditimbulkan melalui kreativitas guru dalam memotivasi siswanya untuk belajar, maka guru penting untuk memotivasi dirinya agar bekerja secara kreatif.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai berkaitan dengan disiplin kerja yaitu perhatikan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Observasi Rekapitulasi Absensi Guru Tahun 2018-2019
Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Absensi Guru (Hari)	Tingkat Absensi (%)
-------	--------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

November	25	35	32	3,2
Desember	24	35	21	2,18
Januari	26	35	23	2,39
Februari	23	35	22	2,11
Maret	25	35	26	2,6
April	23	35	17	1,84
Mei	23	35	27	2,93
Juni	16	35	22	3,43
Juli	15	35	23	3,83
Agustus	26	35	25	2,40
September	25	35	23	2,3
Oktober	27	35	32	2,77
Rata-rata				2,66

Sumber: Staff Administrasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai (2020)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari jumlah 35 guru persentase ketidak hadiran guru pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai perbulannya mengalami peningkatan di bandingkan dengan penurunan dari data tersebut dapat dilihat absensi guru tertinggi terjadi pada bulan juli 2019 yaitu sebesar 3,83% dan penurunan tingkat absensi guru terjadi pada bulan april 2019 yaitu sebesar 1,84% dan rata-rata tingkat absensi per bulannya mencapai angka 2,66%. Hal tersebut menunjukkan tingginya tingkat absensi, pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang diindikasi.

Kepala madrasah cenderung tidak memberikan sanksi hukuman kepada guru yang tidak masuk bekerja, hal ini terlihat terjadinya peningkatan ketidak hadiran guru sehingga diindikasi rendahnya kedisiplinan guru. Kepala madrasah cenderung tidak tegas karena kepala madrasah tidak memberi sanksi hukuman kepada guru yang melanggar aturan sehingga guru tidak disiplin. Gambaran rekapitulasi tabel *pra survey* dan tabel observasi di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru masi rendah karena ketidak efisiensi kerja

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul“ Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Guru cenderung tidak memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya sehingga menyebabkan guru malas untuk memotivasi dirinya.
- b. Guru cenderung belum mampu bekerja dengan tanggung jawab. Karena segala tugas administrasi guru tidak dikerjakan dengan baik, sehingga diindikasikan belum bekerja dengan giat.
- c. Kepala madrasah cenderung tidak memberikan sanksi hukuman kepada guru yang tidak masuk bekerja, hal ini terlihat terjadinya peningkatan ketidakhadiran guru sehingga diindikasikan rendahnya kedisiplinan guru

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru tetap/PNS pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai ?
2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai ?
4. Apakah motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
- b. Untuk mengetahui etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

- c. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
- d. Untuk mengetahui motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis
 - 1) Memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains UNPAB.
 - 2) Penelitian ini sebagai implementasi dari mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama proses studi khususnya berkaitan dengan motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

- b. Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

- c. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat sebagai referensi tentang topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu serta dapat dikembangkan lebih luas lagi dan pada tempat penelitian yang sama atau berbeda pada waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) STIE AMA Salatiga yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel bebas: disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas motivasi, etos kerja dan disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
3. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu di STIE AMA Salatiga sedangkan penelitian ini berada di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
4. Jumlah Observasi/Sampel (n): Jumlah sampel pada penelitian terdahulu 66 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 35 guru tetap/PNS.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris “*product*” yaitu hasil, dan “*production*” yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya, “*productive*” yang berarti menghasilkan, dan “*productivity*” yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2016:104). Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2011:99).

Produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Sinungan (2013:8).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian dalam Afifudin (2014:218). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil

nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Sinungan dalam Afifudin (2014:219).

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, Sedarmayanti dalam Afifudin (2014:229):

1) Motivasi

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2) Displin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3) Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian

produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

5) Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

6) Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

7) Hubungan Industrial Pancasila dengan cara :

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

8) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

9) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

10) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

11) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

12) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

13) Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

14) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2013:15), mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Jumlah karyawan

Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.

2) Jumlah hasil produksi yang dicapai

Yang dimaksud dengan jumlah hasil produksi yang dicapai adalah besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.

3) Jumlah jam kerja per tenaga kerja

Yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.

4) Moral kerja karyawan

Yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) dari bahasa latin, *movere*, berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut Ricardianto (2018:119), mengatakan motivasi dari kata lain “*movere*” yang “dorongan atau daya penggerak”.

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2011:141). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Mangkunegara (2013:93).

Motivasi kerja merupakan situasi yang menimbulkan dorongan kerja terhadap seseorang. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Mc Clelland (2016:110).

Motivasi yang menggerakkan individu menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk berusaha mencapai hasil yang optimal. Torang (2013:57). Motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensitu* (intensitas), *direction* (arahan) dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan. Wijayanto (2012:147).

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan) dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan faktor *ekstern*. Kadarisman (2012:296):

1) Faktor Intern

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

a) **Kematangan pribadi**

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b) **Tingkat Pendidikan**

Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.

c) **Keinginan dan harapan pribadi**

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

d) **Kebutuhan Makin besar**

Kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

e) **Kelelahan dan Kebosanan**

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.

f) Kepuasan kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor *Ekstern*

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung

Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

c) Organisasi tempat bekerja

Tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.

d) Situasi lingkungan

Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai agar pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

e) Sistem imbalan

Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapatan bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:101) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Pada dasarnya etos kerja merupakan gabungan antara dari kata etika yang berarti ilmu tentang apa yang baik, apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Pengertian ini muncul mengingat etika berasal dari bahasa Yunani kuno "ethos" yang berarti adat kebiasaan, cara berpikir, akhlak, sikap, watak, cara bertindak. Kemudian diturunkan kata "*ethics*" (Inggris), etika (Indonesia).

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada *paradigm* kerja yang baik. Sinamo (2011:35). Istilah *paradigm* disini berarti bagaimana kerja itu sendiri yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang baik, standar-standar yang hendak dicapai karyawan, termasuk karakter utama. Baik pikiran dasar yang baik, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi karyawan.

Etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari pegawai serta cara pegawai mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong pegawai untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Tasmara (2014).

Etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Moeheriono (2014:35). Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Priansa (2016: 285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b) Pendidikan

Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

c) Motivasi

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi

oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f) Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

c. Indikator-Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator mengukur etos kerja sebagai berikut (Tasmara, 2014):

1) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu . Dalam hal ini waktu di pandang sebagai sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

2) Tangguh dan Pantang Menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3) Keingintahuan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

4) Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan maupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individu maupun masalah bagi lingkungannya

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*dicipline*) diartikan sebagai tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri. Disiplin dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Hasibuan (2013:193).

Disiplin merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur kerja. Henry Simmamora (2010:610). Disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Mangkunegara (2013:129).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain (Sutrisno, 2016:89):

- 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, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

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 disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin 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 dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka yang ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak tegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Keluhan dan kesulitan karyawan yang ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh Henry Simmamora (2010:610) adalah sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

4) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel		Model Analisis	Hasil Penelitian
			Independen (X)	Dependen (Y)		

1.	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Etos Kerja (X_3) Lingkungan Kerja (X_4)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java
2.	Helena Purnama Sari 2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru	Kompetensi (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Insentif (X)	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru secara bersama-sama.
3	Mega Ayu Rahmawati (2011)	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Kompetensi Profesional Guru (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru
4	Nila Suparman 2016	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang	Motivasi (X)	Produktivitas Keraj (Y)	Regresi Linier Sederhana	Motivasi Guru memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja
5.	Suhairi 2016	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Kompetensi (X_1) Motivasi (X_2)	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6	Endah Susilowati 2016	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.	Motivasi Kerja (X_1) Kompetensi Guru (X_2)	Kinerja Guru (Y)	analisis regresi berganda	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
7.	Riesminingsih (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Kompetensi (X_1) Motivasi (X_2)	Kinerja Guru (Y)	Regresi linier	Uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

		SMK Yadika 3 Karang Tengah				Kompetensi, Motivasi terhadap kinerja guru
8.	Titin Eka Ardiana (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)	regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru
9	Sri Rahadjo (2014)	<i>The effect of competence, leadership an work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in surakarta city, central java indonesia</i>	<i>Competence (X₁) Leadership (X₂) Work environment (X₃)</i>	<i>Motivation (Y₁) Performance (Y₂)</i>	<i>Sructural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>Test validitas show that the value correlation count produced show larger numbers of the value of correlation tables of 0,148. Comparison this shows that instrument research used is valid. Results test reliabilitas showed all variables surveyed is reliable, the value count greater than 0,64.</i>
10	Muhammad Arifin (2014)	<i>Analyze The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to high School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	<i>Competence (X₁) Motivation (X₂) And Organisational culture(X₃)</i>	<i>Job Satisfaction (Y) Teacher Performance</i>	<i>Analyzed by SEM analysis method in Amos program</i>	<i>Finding indicate that competence and organizational culture effect positively and insignificantly teacher job satisfaction.</i>

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013:62), kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis atau konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan didefinisikan melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan *survey* literatur.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi Kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012:191). Dampak yang terjadi apabila di dalam suatu perusahaan tidak ada motivasi kerja, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup yang semakin baik. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya meningkatkan produktivitas kerja. Di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi terhadap produktivitas kerja. Etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan autentik. Sinamo (dalam Priansa, 2017:134).

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

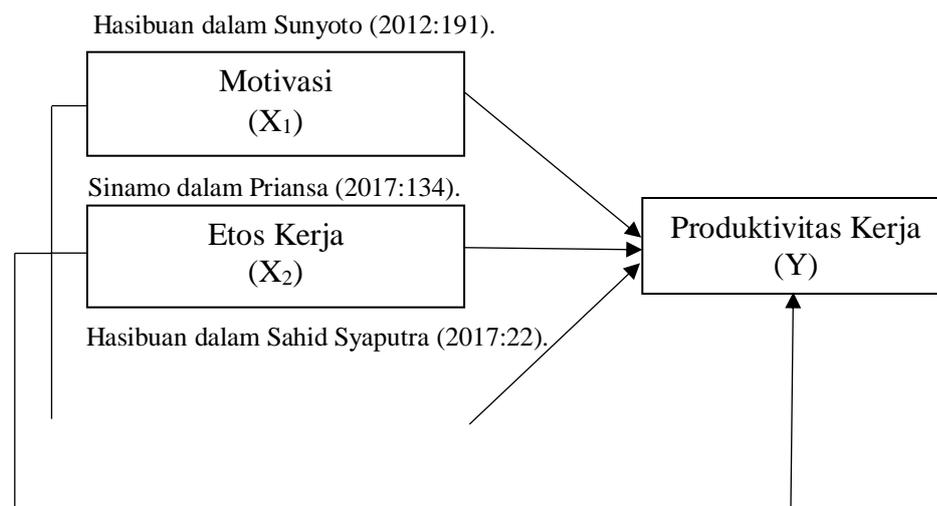
Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya,

mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (dalam Sahid Syaputra, 2017:22). Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Slamet Saksono (2012: 22), faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai diantaranya adalah motivasi yaitu dorongan kerja/orientasi kemasa depan yang lebih baik, lalu adanya etos kerja atau semangat kerja seorang pegawai yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja dari diri seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki motivasi, etos kerja atau semangat kerja dan disiplin kerja akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai akan tercapai.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Disiplin Kerja
(X₃)

Slamet saksono (2012: 22)

Sumber: Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
2. Diduga etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
4. Diduga motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Rusiadi, et. al (2013:12).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN). Jalan Ikan Bawal No.6 Kelurahan Tanah Tinggi Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2020 hingga Juli 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun			
		April, 2020	Mei, 2020	Juni, 2020	Juli, 2020
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan Acc Proposal			■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber: Penulis (2020)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama motivasi (X_1), variabel bebas kedua etos kerja (X_2), variabel bebas ketiga disiplin kerja (X_3) serta variabel terikat produktivitas (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Mangkunegara (2013:93).	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2013:101).	a. Pimpinan selalu melihat Pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan b. fasilitas keamanan dan keselamatan kerja c. kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. d. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain dan pimpinan a. Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang	Likert
Etos Kerja (X_2)	Etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari pegawai serta cara pegawai mengekspresikan, mamandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong pegawai untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (<i>high performance</i>). (Tasmara, 2014).	a. Menghargai waktu b. Tanggungjawab dan pantang menyerah c. Keinginan untuk mandiri d. Penyesuaian diri (Tasmara, 2014)	a. Waktu di pandang sebagi sesuatu hal yang sangat bermakna b. Suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan c. Berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya d. Kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri	Likert

			dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan	
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur kerja. (Henry Simmamora, 2010:610).	a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan terhadap peraturan kerja e. Etika kerja (Henry Simmamora (2010:610)	a. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan b. Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian c. Karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan d. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan e. Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. (Sinungan, 2013:8).	a. Jumlah karyawan b. Jumlah hasil produksi c. Jumlah jam kerja d. Moral kerja (Sinungan, 2013:15)	a. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja b. Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut c. jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja d. semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2010:117). Populasi

pada penelitian ini adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang berjumlah 35 guru/pegawai tetap MIN Binjai.

2. Sampel

Penarikan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2010:174). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Sugiyono (2010:81). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2012:96). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang berjumlah 35 guru.

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuisioner. Rusiadi, et.al (2013)
- b. Data Skunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu, proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci.
2. Angket yaitu, daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu tidak hanya berkomunikasi dengan orang observasi juga bisa dilakukan oleh objek-objek alam yang lain.
4. Studi Dokumentasi, yaitu berupa sejarah singkat organisasi, visi, misi organisasi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisi Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Sugiyono dalam Rusiadi, et, al (2013).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan $r\text{-kritis} = 0,30$. Sugiyono dalam Rusiadi, et, al (2013). Berdasarkan hasil kuisisioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah H (responden) pada derajat r_{tabel} ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30. Dengan rumus : $r_{\text{tabel}} (df = n - k)$

Ket: $df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

$N = \text{jumlah sampel}$

$K = \text{jumlah variabel}$

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Sunyoto, (2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Rusiadi, et.al (2013). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara

variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

- 1) Apabila $VIF > 5$, maka ada Multikolinearitas
- 2) Apabila $VIF < 5$, maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedasitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedasitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical And Service Solution* (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan. Rusiadi, et.al (2013) sebagai berikut :

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisi data dalam penelitian hal ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regresion*), dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dengan definisi $b_1 > 0$; $b_2 > 0$; $b_3 > 0$; dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X₁ : Motivasi Kerja

- X_2 : Etos Kerja
 X_3 : Disiplin Kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien Regresi
 e : *Error term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kuncoro dalam Rusiadi, et.al (2013).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak

Rumus uji t (Sugiyono, 2018) sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

1 = Variabel dependent

n = Banyaknya sampel

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Rumus uji F sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1-K)}$$

Keterangan

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

Sejarah awal berdirinya MIN Binjai bermula dari pelepasan hak tanah oleh Karsim sang pemilik tanah yang diwakili oleh Djalismah kepada Ishah Nasution perwakilan dari Badan Syiar Agama Islam Tanah Tinggi di Jl. Danau Toba Kp. Tanah Tinggi dengan luas 40 x 40 pada tanggal 6 Mei 1968 dengan perjanjian untuk didirikan bangunan sekolah atau madrasah Islam.

Namun baru pada tanggal 02 Agustus 1984 didirikan Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Binjai menempati lokasi Jl. Bawal yang merupakan tanah wakaf dari umat Islam Binjai. Perkembangannya Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Binjai sangat membanggakan ditinjau dari jumlah siswa dan keadaan yang cukup memadai, diiringi sambutan masyarakat Kota Binjai yang sangat antusias untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah tersebut.

Dari sisi peningkatan jumlah siswa dan sarana prasaran yang dimiliki oleh Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri maka diusulkan status Madrasah ini untuk menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melalui Kantor Kementerian Agama Kota Binjai pada waktu itu, yang melanjutkan usul permohonan penegerian ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara di Medan maka Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri ini dikawal terus hingga statusnya berubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri pada tanggal 25 November 1995. Sejak saat itulah Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri

berubah status menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Binjai.

Sebelum berubah statusnya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri pada tanggal 29 April 1994 sertifikat tanah wakaf MIN Binjai dikeluarkan BPN Kota Binjai, sehingga MIN Binjai menempati tanah wakaf yang telah memiliki kekuatan hukum yang sangat kuat.

Hingga saat ini MIN Binjai telah mengelola 15 ruang belajar yang terdiri dari Kelas 1 sampai dengan kelas 6 dengan tenaga pendidik PNS Sebanyak 40 orang dan Non PNS sebanyak 3 orang dibantu oleh tenaga Pramubakti sebanyak 7 orang terdiri dari tenaga administrasi, petugas kebersihan dan keamanan kantor.

Demikian kilasan sejarah berdirinya MIN Binjai sebagai satu-satunya instansi pendidikan tingkat dasar Negeri di jajaran Kementerian Agama Kota Binjai.

2. Kedudukan

Madrasah Ibtidaiyah yang selanjutnya disingkat MI adalah satuan pendidikan normal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan Agama Islam yang terdiri dari 6 (enam) tingkat pada jenjang pendidikan tingkat dasar. (PMA Nomor 90 Tahun 2013 Pasal 1 angka 4)

Dalam hal ini MIN Binjai merupakan satuan lembaga pendidikan setingkat Sekolah Dasar berkedudukan di Kota Binjai dibawah Koordinasi Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

3. Tujuan

Tujuan menyelenggarakan pendidikan secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta

keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Selain tujuan diatas MIN Binjai juga memiliki tujuan yang disesuaikan dengan nilai kekhasan keagamaan Islam pada Instansi Pendidikan ini dalam rangka membentuk karakter peserta didik yang cerdas untuk mempersiapkan generasi yang karimah sebagai dasar untuk mencetak dan melahirkan insan yang berimaan dan bertaqwa, berilmu dan memiliki wawasan luas serta berkepribadian islami, kreatif dan tangguh.

a) Identitas Madrasah

Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dapat dilihat:

Tabel 4.1
Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

1.	Nama Madrasah	:	Madrasah Ibtidaiyah Negeri Binjai
2.	Alamat		
	a. Jalan	:	Ikan Bawal No. 6
	b. Kelurahan	:	Tanah Tinggi
	c. Kecamatan	:	Binjai Timur
	d. Kota	:	Binjai
	e. Propinsi	:	Sumatera Utara
	f. Kode Pos	:	20731
	g. Telepon/Fax.	:	061-8828785
	h. email Madrasah	:	min.binjai@yahoo.com
3.	Status Madrasah	:	Negeri
4.	Nomor Statistik Madrasah (NSM)	:	111112750001
5.	Nomor Pokok Statistik Nasional (NPSN)	:	10264749
6.	Akreditasi	:	A
7.	Nomor Akreditas/Tanggal	:	
8.	Tahun Dinegerikan	:	1995

Sumber : Tata Usaha Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, 2020

4. Visi dan Misi Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)

a) Visi

“Terwujudnya Warga Madrasah Berakhlaqul Karimah, Berprestasi, Serta Cinta Lingkungan”

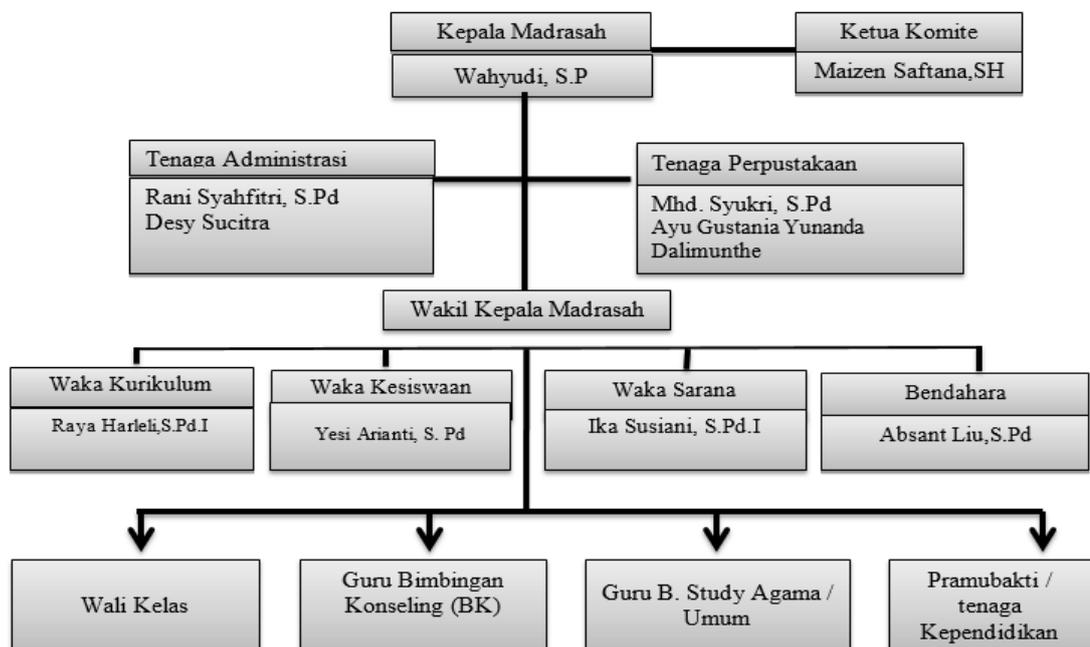
b) Misi

- 1) Menghasilkan lulusan hafiz Al-Qur'an minimal juz 30.
- 2) Membiasakan yang benar dalam bersikap, berbuat, dan berbicara sesuai dengan kaidah Islami.
- 3) Melaksanakan pembelajaran sebagai pengalaman yang menyenangkan untuk meraih prestasi dibidang agama dan umum serta mampu bersaing untuk melanjutkan ke jenjang MTsN/SMP Negeri.

c) Motto

“Cerdas, Berkreasi, Tangguh Berprestasi”.

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

Sumber :Staff Administrasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai (2020)

Bagian-bagian bidang kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Demi tercapainya lembaga pendidikan yang profesional dan berkualitas, maka setiap bidang kerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, berikut ini pembagian tugas dan tanggung jawab setiap bidang kerja:

a) Kepala Madrasah

Seorang tenaga fungsional guru yang diberi wewenang untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan peserta didik yang menerima pelajaran dengan berdasarkan ajaran islam. Adapun tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Edukator (Pendidik)

- (a) Menciptakan iklim madrasah yang kondusif
- (b) Memberikan nasehat kepada warga madrasah dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan
- (c) Melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Menciptakan strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dengan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program madrasah.

3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

(a) Melaksanakan aktivitas administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan dokumentasi seluruh program madrasah.

(b) Mengelola administrator dengan memperhatikan pengelolaan administrasi secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah.

4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.

5) Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

(a) Memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

(b) Mampu mengambil keputusan/berani mengambil resiko, berjiwa besar, jujur, percaya diri, tanggung jawab dan teladan

6) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

(a) Menciptakan hubungan yang harmonis dan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah

(b) Mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif

7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dan dorongan.

b) Ketua Komite

Berdasarkan lampiran II Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.044/U/2002 yang dimaksud komite madrasah adalah badan mandiri yang mewadahi peran masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan baik pada jalur pendidikan prasekolah, pendidikan jalur madrasah dan pendidikan diluar sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab ketua komite sebagai berikut:

- 1) Mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan disatuan pendidikan.
- 2) Mengadakan pendataan kondisi sosial ekonomi masyarakat dan sumber daya pendidikan di masyarakat sekitar sekolah.
- 3) Menganalisis hasil pendataan sebagai bahan pemberian masukan pertimbangan dan rekomendasi kepada kepala sekolah
- 4) Memberikan masukan dan pertimbangan kepada madrasah dalam penyusunan visi, misi, tujuan, kebijakan, program dan kegiatan pendidikan di sekolah.

c) Staff Administrasi/TU

Staff Administrasi Sekolah/Madrasah merupakan non teaching staff di kenal dengan sebutan staff tata usaha (TU) yang bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab Staff Administrasi/TU sebagai berikut:

- 1) Administrasi Kepegawaian

- (a) Melaksanakan Prosedur dan Mekanisme Kepegawaian
- (b) Merencanakan kebutuhan pegawai

Rincian tugas:

- (1) Mengisi buku induk pegawai
- (2) Menyusun daftar urut kepangkatan
- (3) Menerbitkan surat tugas/keputusan
- (4) Menyusun data dan statistik kepegawaian
- (5) Menyusun arsip dan file pegawai
- (6) Mengelola daftar hadir pegawai dan lain-lain.

2) Administrasi Persuratan dan Kearsipan

Melaksanakan tugas kesekretariatan dibidang tata persuratan dan kearsipan. Rincian tugas adalah

- (a) Mengelola surat masuk dan surat keluar pada file yang berbeda
- (b) Menggandakan surat/*tikrey*
- (c) Mengelola buku ekspedisi persuratan
- (d) Memelihara dan menata kearsipan dan dokumen
- (e) Mengisi kartu disposisi surat masuk dan menyampaikannya kepada kepala sekolah untuk ditindak lanjuti
- (f) Mengarsipkan segala bentuk administrasi sekolah baik dalam bentuk *hard copy* maupun dalam bentuk *soft copy*

3) Administrasi Kesiswaan

Melaksanakan proses administrasi kesiswaan. Rincian tugas:

- (a) Membuat daftar nomor induk siswa
- (b) Menyusun daftar keadaan siswa
- (c) Membuat usulan peserta ujian

- (d) Menginventarisir daftar lulusan
- (e) Menyimpan daftar kumpulan nilai (*leger*)
- (f) Menginventarisir pendaftaran siswa baru

4) Teknologi Informasi dan Komunikasi

Koordinator layanan data dan informasi. Rincian tugas:

- (a) Mengakses dan mengelola data
- (b) Mendokumentasikan administrasi
- (c) Menginformasikan serta mempromosikan

d) Petugas Perpustakaan

Petugas perpustakaan sekolah merupakan seorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan sekolah karena dianggap memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun tugas dan tanggung jawab petugas perpustakaan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika.
- 2) Pelayanan, perencanaan dan pengembangan perpustakaan.
- 3) Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika.
- 4) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala
- 5) menyusun tata tertib perpustakaan dan menyimpan buku/bahan pustaka dan media elektronika.

e) Bendahara

Bendahara sekolah bertugas mengelola kegiatan keuangan sekolah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab bendahara sekolah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan rapat dengan pengurus komite sekolah dan orangtua/wali siswa dalam upaya dukungan pendanaan.
- 2) Mengkoordinir guru dan karyawan dalam peningkatan kesejahteraan.
- 3) Menyerahkan gaji bulanan pegawai rutin setiap awal bulan
- 4) Menyampaikan pertanggung jawaban penggunaan uang rutin ke Dinas Pendidikan terkait serta membuat pertanggung jawaban keuangan sekolah dengan sebaik-baiknya.

f) Wakil Kepala Madrasah/Kurikulum

Adapun tugas dan tanggung jawab wakil kepala madrasah/kurikulum sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan rapat guru, menelaah, mempelajari dan menguasai kurikulum yang sedang berlaku.
- 2) Membagi tugas guru, memberi arahan pembuatan program-program merencanakan dan melaksanakan ulangan harian, pembagian raport dan kenaikan kelas.
- 3) Menyusun jadwal pelajaran, mengevaluasi hasil belajar, melaksanakan kegiatan ulangan harian semester.
- 4) Mengusahakan peningkatan mutu pelajaran dengan mengumpulkan dan memeriksa buku persiapan mengajar, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan guru mata pelajaran dan mengkoordinir tambahan pelajaran untuk proses kelangsungan aktivitas belajar mengajar.

g) Wakil Kepala Madrasah Bagian Kesiswaan

Adapun tugas dan tanggung jawab wakil kepala madrasah/ Kesiswaan sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan pembentukan komite sekolah,
- 2) Mempeersipakan rapat rapat pengurus komite sekolah.
- 3) Mempersiapkan dan mengatur pertemuan dengan orangtua siswa/wali siswa dalam rangka penyampaian program sekolah.
- 4) Mempersiapkan, mengatur dan mengadakan kegiatan pertandingan antar sekolah.

h) Wakil Kepala Madrasah/Sarana dan Prasarana

Adapun tugas dan tanggung jawab Wakil Kepala Madrasah/Sarana dan Prasarana sebagai berikut:

- 1) Memelihara dan mengawasi barang-barang inventaris seolah, mengusulkan kepada kepala sekolah tentang barang-barang bangunan dan gedung yang perlu diperbaiki, ditambah, dibeli, diganti atau dihapuskan.
- 2) Menerima dan memanfaatkan barang-barang yang diterima dari pihak-pihak tertentu
- 3) Memanggil orang tua dan pengurus komite sekolah untuk rapat tentang pengadaan alat-alat atau barang-barang yang diperlukan sekolah.
- 4) Membuat daftar alat-alat dan barang barang yang diperlukan untuk diajukan kepada pengurus komite sekolah dan orang tua
- 5) Memelihara dan meningkatkan kebersihan sekolah (dalam dan luar sekolah),
- 6) Mengkoordinir dan mengawasi penjaga sekolah dan *cleaning service* serta siswa piket tentang pelaksanaan kebersihan,.

- 7) Memelihara dan meningkatkan penghijauan dilingkungan sekolah.
- 8) Menata tanaman dan taman secara harmonis.
- 9) Menjaga profil sekolah, terutama fisik, mengusulkan, menyediakan dan memelihara alat bantu pengajaran : buku pegangan guru dan siswa, laboratorium dan alat-alat IPA, Komputer, Perpustakaan.

i) Wali Kelas

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Mengenal siswa dikelasnya.
- 2) Menjadi tempat pengaduan siswa dan orangtua dan siswa.
- 3) Menjadi motivator bagi siswa.
- 4) Memilih pengurus kelas.
- 5) Membuat denah dan peta kelas.
- 6) Menyiapkan dan mengatur daftar piket kelas.
- 7) Membuat jadwal kegiatan khusus kelas.
- 8) Mengisi daftar pribadi siswa.
- 9) Berperan sebagai orang tua siswa.
- 10) Mencatat hasil belajar siswa.
- 11) Membuat laporan hasil belajar.
- 12) Membuat laporan periodik mengenai kelasnya.
- 13) Berkerjasama dengan guru bidang studi dalam hal daya serap.
- 14) Berkerjasama dengan guru Bimbingan Konseling (BK) dalam mengatasi masalah siswa.
- 15) Mengadakan hubungan dengan orang tua siswa dalam pembinaan siswa.
- 16) Mengunjungi orangtua/wali siswa bila perlu.

17) Mengikuti kegiatan kelas bila akan diadakan diluar sekolah.

j) Guru Mata Pelajaran

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Bertanggung jawab atas pencapaian target kurikulum dan daya serap.
- 2) Mencatat dan melaporkan hasil belajar siswa.
- 3) Membantu dan menanggulangi siswa yang kesulitan belajar.
- 4) Bersedia mengganti guru yang tidak hadir.
- 5) Memberikan ulangan harian minimal 3 x per semester.
- 6) Memberikan ulangan perbaikan sesudah menjelaskan ulang materi yang belum dikuasai kepada siswa yang tidak berhasil (nilai < KKM).
- 7) Memberi pengayaan kepada siswa yang berhasil dalam ulangan (nilai > KKM).
- 8) Membuat analisa hasil ulangan.
- 9) Membuat analisa butir-butir soal.
- 10) Memeriksa absensi siswa.
- 11) Memeriksa kertas ulangan dan mengembalikan kepada siswa.
- 12) Mencatat semua butir-butir soal dalam buku khusus sebagai BANK SOAL.
- 13) Memberikan tugas-tugas/pekerjaan rumah sebagai pengayaan kepada siswa.

k) Guru Bimbingan Konseling (BK)

- 1) Melakukan konseling kepada anak-anak yang memiliki masalah dengan prestasi belajar
- 2) Membantu anak-anak atau murid dalam memecahkan permasalahan sekolah yang sedang dihadapi

- 3) Menjadi mediator antara pihak sekolah dengan orangtua wali, terutama ketika murid mengalami masalah di sekolah.

6. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 35 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	7	20
	Perempuan	28	80
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 80,0% dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	30 - 40 Thn	12	34,29
	41 – 50 Thn	19	54,29
	> 50 Thn	4	11,42
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang menjadi responden berusia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 54,29%, responden berusia 30-40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 34,29% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11,42%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/Sederajat	-	-
	D III	-	-
	S 1	33	94,29
	S 2	2	5,71
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang menjadi responden berpendidikan S1, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 94,29% dan responden berpendidikan S2, yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5,71%.

7. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 35 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik

4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Motivasi (X_1)

Variabel motivasi (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$), kebutuhan rasa aman ($X_{1.2}$), kebutuhan sosial atau rasa memiliki ($X_{1.3}$), kebutuhan harga diri ($X_{1.4}$), kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari		Anda diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik		Anda mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,9	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	8,6	6	17,1	5	14,3
Setuju	14	40,0	14	40,0	16	35,7
Sangat Setuju	17	48,6	15	42,9	14	40,0
Total	35	100	35	100	35	100
Mean	4,34		4,26		4,26	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan fisiologis (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut.:

1. Untuk poin anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa kebutuhan pokok sehari-hari sudah terpenuhi dengan baik dengan bebab kerja yang diberikan instansi.

2. Untuk poin anda diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diberikan oleh instansi sudah baik dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Untuk poin anda mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa bonus akhir tahun yang diberikan instansi sudah baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman (X_{1.2})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja		Anda mendapatkan kondisi kerja yang aman		Anda mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan guru.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,9	-	-
Kurang Setuju	5	14,3	4	11,4	4	11,4
Setuju	17	48,6	16	45,7	16	45,7
Sangat Setuju	13	37,1	14	40,0	15	42,9
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,23		4,23		4,31	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan rasa aman (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja yang diberikan instansi sudah baik.

2. Untuk poin anda mendapatkan kondisi kerja yang aman, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa kondisi kerja yang diberikan instansi sudah baik.
3. Untuk poin anda mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan guru, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa wadah yang diberikan oleh instansi untuk menanggapi keluhan guru sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X_{1.3})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda mendapatkan tunjangan rekreasi		Anda mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi		Anda mendapatkan tunjangan makan dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,9	2	5,7
Kurang Setuju	2	5,7	6	17,1	5	14,3
Setuju	18	51,4	14	40,0	13	37,1
Sangat Setuju	15	42,9	14	4,0	15	42,9
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,37		4,17		4,17	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan sosial (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda mendapatkan tunjangan rekreasi, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan rekreasi yang diterima guru sudah baik.

2. Untuk poin Anda mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi, sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan pulsa yang diberikan instansi sudah baik.
3. Untuk poin anda mendapatkan tunjangan makan dari instansi, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan makan yang diberikan instansi sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri (X_{1.4})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik		Anda mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang berprestasi		Anda mendapatkan jaminan nama baik untuk guru dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,9	-	-	-	-
Kurang Setuju	7	20,0	4	11,4	6	17,1
Setuju	15	42,9	19	54,3	15	42,9
Sangat Setuju	12	34,3	12	34,3	14	40,0
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,09		4,23		4,23	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan harga diri (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan sudah baik.

2. Untuk poin anda mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang berprestasi, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi sudah baik dalam memberikan penghargaan kepada guru.
3. Untuk poin anda mendapatkan jaminan nama baik untuk guru dari instansi, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi sudah baik dalam memberikan jaminan nama baik untuk guru.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aktualisasi Diri (X_{1.5})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja		Anda mendapatkan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan		Anda mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,9	-	-
Kurang Setuju	2	5,7	1	2,9	6	17,1
Setuju	20	57,1	21	60,0	18	51,4
Sangat Setuju	13	37,1	12	34,3	11	31,4
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,31		4,26		4,14	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan aktualisasi diri (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi sudah baik dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Untuk poin anda mendapatkan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 21 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi sudah baik dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreaitifitas.
3. Untuk poin anda mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi sudah baik dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk pengembangan diri.

b) Etos Kerja (X_2)

Variabel etos kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari menghargai waktu ($X_{2.1}$), tanggungjawab dan pantang menyerah ($X_{2.2}$), keinginan untuk mandiri ($X_{2.3}$), penyesuaian diri ($X_{2.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menghargai Waktu ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu menghargai waktu dalam bekerja		Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		Anda selalu datang lebih awal dari jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,9
Kurang Setuju	7	20,0	11	31,4	8	22,9
Setuju	14	40,0	13	37,1	17	48,6
Sangat Setuju	14	40,0	11	31,4	9	25,7
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,20		4,00		3,97	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator menghargai waktu (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu menghargai waktu dalam bekerja, sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah baik dalam menghargai waktu saat bekerja.
2. Untuk poin anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Untuk poin anda selalu datang lebih awal dari jam kerja, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu datang lebih awal dari jam kerja cukup baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab dan Pantang Menyerah (X_{2.2})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu bersikap siaga dalam bekerja		Anda menerima berapapun tugas-tugas yang diberikan kepada anda		Anda selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	14,3	6	17,1	6	17,1
Setuju	22	62,9	23	65,7	19	54,3
Sangat Setuju	8	22,9	6	17,1	10	28,6
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,09		4,00		4,11	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator tanggung jawab dan pantang menyerah (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu bersikap siaga dalam bekerja, sebanyak 22 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa sikap siaga dalam bekerja yang dilakukan guru sudah baik.
2. Untuk poin anda menerima berapapun tugas-tugas yang diberikan kepada anda, sebanyak 23 responden (65,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru siap menerima berapapun tugas-tugas yang diberikan.
3. Untuk poin anda selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Mandiri (X_{2.3})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan		Anda tetap ingin bekerja pada saat kesehatan anda menurun		Anda harus mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,9	-	-
Kurang Setuju	4	11,4	4	11,4	6	17,1
Setuju	20	57,1	22	62,9	19	54,3
Sangat Setuju	11	31,4	8	22,9	10	28,6
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,20		4,06		4,11	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator keinginan untuk mandiri (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Untuk poin anda tetap ingin bekerja pada saat kesehatan anda menurun, sebanyak 22 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa semangat kerja guru dapat dikategorikan tinggi, sebab selalu berusaha tetap bekerja walaupun kesehatannya menurun.
3. Untuk poin anda harus mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa tingkat kesempurnaan dan kerendahan hati guru tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyesuaian Diri (X_{2.4})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu merasa senang bekerja di instansi tempat anda bekerja		Anda memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada di instansi		Anda selalu bersyukur dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	8	22,9	7	20,0	7	20,0
Setuju	18	51,4	18	51,4	14	40,0
Sangat Setuju	9	25,7	10	28,6	14	40,0
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,03		4,09		4,20	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator penyesuaian diri (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu merasa senang bekerja di instansi tempat anda bekerja, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa tempat kerja yang diberikan instansi sudah baik.
2. Untuk poin anda memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada di instansi, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa sikap positif guru terhadap aturan kerja di instansi sudah baik.
3. Untuk poin anda selalu bersyukur dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru, sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa tanggung jawab sebagai guru dalam melakukan tugas sudah baik.

c) Disiplin Kerja (X₃)

Variabel disiplin kerja (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari frekuensi kehadiran (X_{3.1}), tingkat kewaspadaan (X_{3.2}), ketaatan pada standar kerja (X_{3.3}), ketaatan terhadap peraturan (X_{3.4}), etika kerja (X_{3.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadiran (X_{3.1})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan		
	Anda memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	Anda selalu hadir tepat waktu saat bekerja	Anda selalu absen dari pekerjaan anda tanpa alasan

	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	11,4	4	11,4	1	2,9
Tidak Setuju	4	11,4	7	20,0	5	14,3
Kurang Setuju	19	54,3	15	42,9	15	42,9
Setuju	7	20,0	2	5,7	6	17,1
Sangat Setuju	1	2,9	7	20,0	8	22,9
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	2,91		3,03		3,43	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator frekuensi kehadiran (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.
2. Untuk poin anda selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru tepat waktu dalam bekerja kurang baik.
3. Untuk poin anda selalu absen dari pekerjaan anda tanpa alasan, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa tingkat absen guru dari pekerjaan tanpa alasan kurang baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu		Anda bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan		Anda selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	14,3	2	5,7	8	22,9
Tidak Setuju	6	17,1	7	20,0	3	8,6

Kurang Setuju	6	17,1	6	17,1	3	8,6
Setuju	14	40,0	15	42,9	18	51,4
Sangat Setuju	4	11,4	5	14,3	3	8,6
Total	35	100	35	100	35	100
Mean	3,17		3,40		3,14	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator tingkat kewaspadaan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu, sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru kurang baik dalam mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu.
2. Untuk poin anda bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk poin anda selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru kurang berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja (X_{3.3})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda merasa bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan		Anda merasa bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru		Anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	14,3	4	11,4	4	11,4
Tidak Setuju	6	17,1	5	14,3	13	37,1

Kurang Setuju	15	42,9	13	37,1	12	34,3
Setuju	2	5,7	12	34,3	2	5,7
Sangat Setuju	7	20,0	1	2,9	4	11,4
Total	35	100	35	100	35	100
Mean	3,00		3,03		2,69	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator ketaatan pada standar kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda merasa bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada guru kurang sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan.
2. Untuk poin anda merasa bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan kurang mempengaruhi kedisiplinan guru.
3. Untuk poin anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja (X_{3.4})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan		
	Anda merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui	Anda merasa bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi	Anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi

	kepemimpinannya oleh bawahan		baik/ buruknya kedisiplinan guru.			
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	4	11.4	-	-
Tidak Setuju	5	14.3	6	17.1	11	31.4
Kurang Setuju	6	17.1	6	17.1	15	42.9
Setuju	19	54.3	13	37.1	2	5.7
Sangat Setuju	5	14.3	6	17.1	7	20.0
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	3,69		3,31		3,14	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator ketaatan terhadap peraturan kerja (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan kurang berani bertindak tegas menerapkan hukuman.
2. Untuk poin anda merasa bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru, sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa sanksi hukuman yang diterapkan kurang mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru.
3. Untuk poin anda datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika Kerja (X_{3.5})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda merasa bahwa kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik		Anda merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya		Anda merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	8,6	7	20,0	8	22,9
Tidak Setuju	9	25,7	7	20,0	4	11,4
Kurang Setuju	12	34,3	11	31,4	3	8,6
Setuju	3	8,6	8	22,9	16	45,7
Sangat Setuju	8	22,9	2	5,7	4	11,4
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	3,11		2,74		3,11	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator etika kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda merasa bahwa kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, sebanyak 12 responden (34,3%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa kedisiplinan guru kurang tercipta walaupun hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.
2. Untuk poin anda merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan tidak bisa dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Untuk poin anda merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, sebanyak 16 responden (45,7%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa keadilan pimpinan kurang diterapkan dengan baik pada instansi.

d) Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari jumlah karyawan ($Y_{1.1}$), jumlah hasil produksi ($Y_{1.2}$), jumlah jam kerja ($Y_{1.3}$), moral kerja ($Y_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Karyawan ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan		Anda bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal		Anda akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,9
Kurang Setuju	6	17,1	3	8,6	6	17,1
Setuju	15	42,9	20	57,1	19	54,3
Sangat Setuju	14	40,0	12	34,3	9	25,7
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,23		4,26		4,03	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jumlah karyawan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 15 responden (42,9%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa strategi yang dibuat guru untuk menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

2. Untuk poin anda bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa tuntutan kerja dapat diselesaikan oleh guru secara maksimal.
3. Untuk poin anda akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Hasil Produksi (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja		Anda selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah anda lakukan dalam melaksanakan pekerjaan		Anda sudah puas dengan hasil kerja anda selama ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2,9	3	8,6	6	17,1
Setuju	18	51,4	21	60,0	18	51,4
Sangat Setuju	16	45,7	11	31,4	11	31,4
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,43		4,23		4,14	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jumlah hasil produksi (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata

4,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

2. Untuk poin anda selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah anda lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 21 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam bekerja.
3. Untuk poin anda sudah puas dengan hasil kerja anda selama ini, sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja guru selama ini sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Jam Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya		Anda menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya		Anda berkerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepa waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,9	-	-
Kurang Setuju	2	5,7	2	5,7	3	8,6
Setuju	22	62,9	20	57,1	19	54,3
Sangat Setuju	11	31,4	12	34,3	13	37,1
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,26		4,23		4,29	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jumlah jam kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebanyak 22 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata

- 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Untuk poin anda menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa waktu kerja digunakan dengan baik untuk kepentingan lainnya.
3. Untuk poin anda berkerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa kerja keras guru sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Poin Pertanyaan					
	Anda merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada anda		Anda menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan anda		Anda tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab anda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	5,7	7	20,0	4	11,4
Setuju	20	57,1	14	40,0	14	40,0
Sangat Setuju	13	37,1	14	40,0	17	48,6
Total	35	100	35	100	35	100
<i>Mean</i>	4,31		4,20		4,37	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator moral kerja (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 3 poin pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk poin anda merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada anda, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan

yang dibebankan sesuai dengan kemampuan guru sehingga menimbulkan rasa bangga terhadap pekerjaan

2. Untuk poin anda menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan anda, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa keterampilan yang dimiliki guru sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Untuk poin anda tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab anda, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap pekerjaan-pekerjaannya.

8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid, Rusiadi, et.al (2013).

Tabel 4.24
Uji Validitas Motivasi (X₁)
Poin-Total Statistics

	Scale Mean if Poin Deleted	Scale Variance if Poin Deleted	Corrected Poin- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Poin Deleted
X1.1	59.2571	54.844	.763	.850	.934
X1.2	59.3429	54.997	.775	.884	.934
X1.3	59.3429	55.291	.796	.886	.934
X1.4	59.3714	56.358	.699	.779	.936
X1.5	59.3714	54.064	.831	.852	.932
X1.6	59.2857	55.269	.830	.841	.933
X1.7	59.2286	56.240	.833	.896	.933
X1.8	59.4286	53.664	.808	.922	.933

X1.9	59.4286	53.311	.766	.925	.934
X1.10	59.5143	54.198	.764	.900	.934
X1.11	59.3714	57.123	.669	.726	.937
X1.12	59.3714	56.946	.597	.519	.939
X1.13	59.2857	60.916	.310	.726	.944
X1.14	59.3429	59.350	.424	.733	.942
X1.15	59.4571	58.197	.511	.617	.941

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Poin-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25
Uji Validitas Etos Kerja (X₂)
Poin-Total Statistics

	Scale Mean if Poin Deleted	Scale Variance if Poin Deleted	Corrected Poin-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Poin Deleted
X2.1	44.8571	34.655	.684	.731	.930
X2.2	45.0571	34.350	.674	.800	.931
X2.3	45.0857	33.316	.818	.811	.925
X2.4	44.9714	35.793	.707	.721	.930
X2.5	45.0571	35.938	.710	.754	.930
X2.6	44.9429	35.055	.729	.755	.929
X2.7	44.8571	35.303	.751	.850	.928
X2.8	45.0000	35.059	.719	.843	.929
X2.9	44.9429	35.350	.689	.849	.930
X2.10	45.0286	34.558	.758	.887	.928
X2.11	44.9714	35.499	.641	.785	.932
X2.12	44.8571	34.538	.699	.730	.930

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Poin-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel etos kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₃)
Poin-Total Statistics

	Scale Mean if Poin Deleted	Scale Variance if Poin Deleted	Corrected Poin-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Poin Deleted
X3.1	44.0000	157.824	.822	.864	.939
X3.2	43.8857	151.104	.838	.992	.937
X3.3	43.4857	165.022	.433	.686	.947
X3.4	43.7429	149.726	.869	.876	.936
X3.5	43.5143	159.728	.600	.772	.943
X3.6	43.7714	148.534	.834	.885	.937
X3.7	43.9143	150.081	.847	.992	.937
X3.8	43.8857	159.045	.694	.698	.941
X3.9	44.2286	155.770	.755	.704	.939
X3.10	43.2286	165.887	.504	.671	.945
X3.11	43.6000	158.600	.564	.511	.944
X3.12	43.7714	162.064	.546	.807	.944
X3.13	43.8000	153.871	.721	.844	.940
X3.14	44.1714	154.440	.757	.771	.939
X3.15	43.8000	148.341	.817	.803	.938

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Poin-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas produktivitas Kerja (Y)
Poin-Total Statistics

	Scale Mean if Poin Deleted	Scale Variance if Poin Deleted	Corrected Poin-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Poin Deleted
Y1.1	46.7429	21.373	.540	.548	.861
Y1.2	46.7143	21.681	.616	.626	.856
Y1.3	46.9429	20.350	.690	.684	.850
Y1.4	46.5429	23.373	.348	.470	.871
Y1.5	46.7429	22.197	.533	.605	.861
Y1.6	46.8286	21.970	.479	.546	.865
Y1.7	46.7143	22.445	.527	.675	.861
Y1.8	46.7429	20.961	.653	.751	.853
Y1.9	46.6857	21.987	.546	.611	.860
Y1.10	46.6571	21.350	.719	.602	.851
Y1.11	46.7714	20.887	.590	.755	.857
Y1.12	46.6000	22.188	.445	.677	.867

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Poin-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Poin	N of Poin
.940	.939	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,940 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas Etos Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Pains	N of Pains
.935	.936	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,935 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel etos kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₃)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Pains	N of Pains
.944	.944	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,944 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Pains	N of Pains
.870	.870	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,870 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir

pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

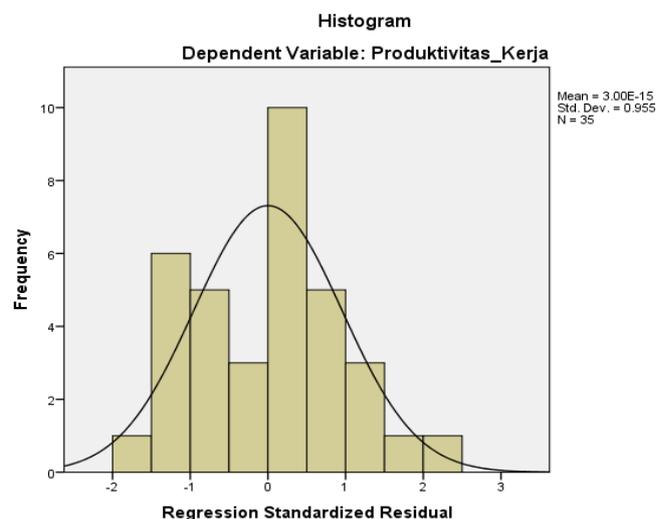
9. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

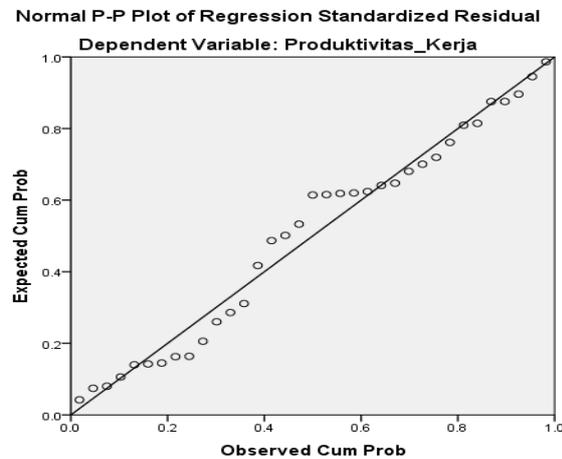


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar

histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.32
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Kerja	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.9714	
	Std. Deviation	5.05549	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.052	
	Negative	-.097	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.864 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.855
		Upper Bound	.872

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber: SPSS Versi 23.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dpoinkan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.284	3.744		2.480	.019		
Motivasi	.291	.066	.461	4.430	.000	.563	1.777
Etos_Kerja	.409	.082	.520	4.970	.000	.556	1.799
Disiplin_Kerja	.066	.030	.174	2.200	.035	.974	1.027

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

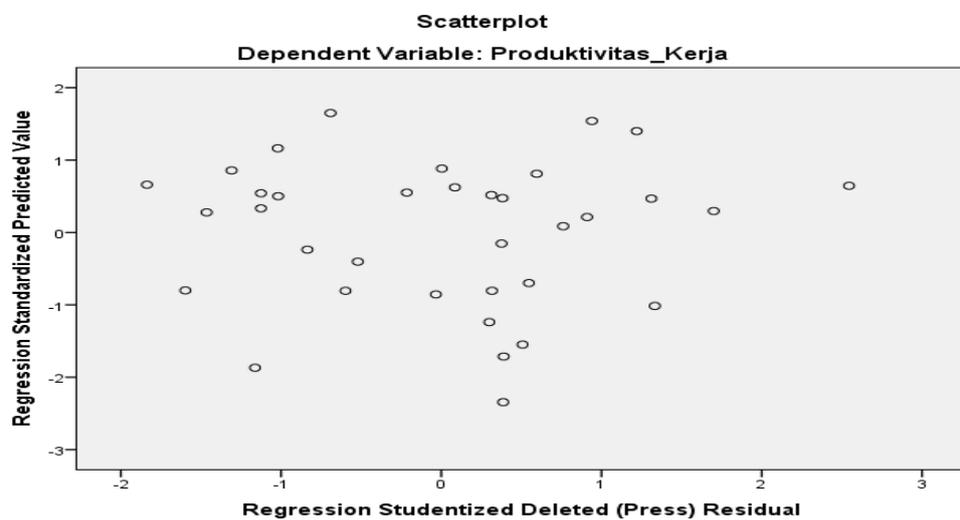
Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah motivasi 1,777 < 5, etos kerja 1,799 < 5, disiplin kerja 1,027 < 5 dan nilai *Tolerance* motivasi

0,563 > 0,10, etos kerja 0,556 > 0,10, disiplin kerja 0,974 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga

menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

10. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Tabel 4.34
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.284	3.744		2.480	.019		
Motivasi	.291	.066	.461	4.430	.000	.563	1.777
Etos_Kerja	.409	.082	.520	4.970	.000	.556	1.799
Disiplin_Kerja	.066	.030	.174	2.200	.035	.974	1.027

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.34 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = 9,284 + 0,291 + 0,409 + 0,066 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar 9,284 menunjukkan besarnya produktivitas kerja apabila motivasi, etos kerja dan disiplin kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,291 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,291 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan asumsi etos kerja dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi produktivitas kerja meningkat sebesar 0,291 satuan dengan nilai asumsi etos kerja dan disiplin kerja konstan.

b_2 : 0,409 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,409 menunjukkan besarnya pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor etos kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi produktivitas kerja meningkat sebesar 0,409 satuan nilai dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan.

b_3 : 0,066 Koefisien regresi ketiga (b_3) sebesar 0,066 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan asumsi motivasi dan etos kerja konstan. Artinya apabila faktor disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi produktivitas kerja meningkat sebesar 0,066 satuan nilai dengan asumsi motivasi dan eos kerja konstan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	704.732	3	234.911	44.339	.000 ^b
Residual	164.239	31	5.298		
Total	868.971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Etos_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.35 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 44,339 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df (1) = K-1, 4-1= 3, Df (2) = n-k, 35-4 = 31$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,92. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 44,339 >$ nilai $F_{tabel} 2,92$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), variabel etos kerja (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas (Y).

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.36
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.284	3.744		2.480	.019		
Motivasi	.291	.066	.461	4.430	.000	.563	1.777
Etos_Kerja	.409	.082	.520	4.970	.000	.556	1.799

Disiplin_Kerja	.066	.030	.174	2.200	.035	.974	1.027
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,430 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,697$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas.

2) Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,970 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,970 > t_{tabel} 1,697$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan etos kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,200 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,035, sehingga $t_{hitung} 2,200 > t_{tabel} 1,697$ dan signifikan $0,035 < 0,05$,

maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas.

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.793	2.30175	1.276

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Etos_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,793 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,3% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 79,3\% = 20,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,901 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,430 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$,

berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,697$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,291 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri bertambah maka produktivitas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai akan meningkat pula, ada 70,9% motivasi lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Leni Ayu Novita Sari (2015) dan Rismalasari (2014) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh.

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Sedangkan produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung

dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang guru baik maka produktivitas instansi pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang guru rendah maka produktivitas instansi pun akan menurun.

Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja dan produktivitas kerja guru merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, yang pada akhirnya motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja guru. Dengan demikian motivasi akan berdampak searah pada tingkat produktivitas kerja guru.

Dengan pelaksanaan motivasi guru yang baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi tidak terlaksana dengan baik. Motivasi dan produktivitas kerja guru yang baik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai ini sangat diharapkan oleh instansi untuk mencapai tingkat produktivitas yang telah direncanakan dan ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Untuk menjadikan produktivitas kerja yang tinggi pimpinan harus memberikan motivasi-motivasi, semangat kerja dan memperhatikan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberi dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja anggota yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu guru cenderung tidak memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,970 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 4,970 > t_{tabel} 1,697$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etos kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,409 satuan. Dengan kata lain ketika etos kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang terdiri dari menghargai waktu, tanggungjawab dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri meningkat maka produktivitas di Madrasah Ibtidaiyah

Negeri (MIN) Binjai akan meningkat pula, ada 59,1% etos kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maskur Fauji (2018) dan Anggi Budi Faderika (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja, dengan hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Seorang guru yang memiliki etos kerja yang tinggi yang disebabkan karena kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki prinsip untuk tidak membuang waktu luang maka produktivitas akan meningkat, misalnya guru akan berusaha memanfaatkan kemampuan, meningkatkan mutu, semangat dalam bekerja, mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan bekerja, meningkatkan mutu dan efisiensi.

Di dalam dunia kerja, ketika seseorang guru mempunyai penilaian sangat positif terhadap hasil kerja, maka etos kerjanya akan meningkat. Dan ketika seseorang guru merasa bahwa pekerjaan merupakan suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, maka etos kerja pun secara langsung akan meningkat.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki guru semakin tinggi pula produktivitas kerja guru. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja guru, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki guru.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab peningkatannya produktivitas seorang guru dari suatu pekerjaan. Salah satunya dengan

adanya fasilitas yang di berikan instansi untuk guru dengan tujuan menunjang peningkatan produktifitas guru. Dengan demikian, suatu instansi dituntut untuk dapat memberikan fasilitas yang mampu membuat guru lebih berinovasi dalam berfikir untuk tujuan kemajuan instansi kedepannya.

Langkah awal dalam mewujudkan tujuan instansi yang baik salah satunya dengan memberikan kesejahteraan yang bersifat fasilitas, karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan guru yang lebih produktif. Produktifitas merujuk pada sikap seseorang guru terhadap pekerjaannya. Guru dengan tingkat produktifitas yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan terlihat dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Guru dengan tingkat produktifitas yang tinggi biasanya mempunyai pola pikir yang berinovasi untuk kemajuan instansi. Sebaliknya, guru dengan tingkat produktifitas yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun sekitarnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu guru cenderung belum mampu bekerja dengan tanggung jawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,200 dengan tingkat probabilitas (α) adalah 0,05, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$, $t_{hitung} 2,200 > t_{tabel} 1,697$ dan $\alpha 0,035 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,066 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja guru di instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja dan etika kerja bertambah maka produktivitas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai akan meningkat pula, ada 93,4% disiplin kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki Ernawati (2017) dan Ismail Usman (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ditemukan pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dikarenakan setiap peningkatan dan penurunan produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja dilakukan dengan tetap menjaga ketetapan waktu kerja yang ada, dan

meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas-tugas yang dimiliki masing-masing demi meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian statistik dalam penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai belum baik. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketentuan Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian tujuan instansi, semangat dan gairah kerja dan inisiatif para guru dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan guru, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para guru.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu terjadinya peningkatan ketidakhadiran guru sehingga diindikasikan rendahnya kedisiplinan guru.

4. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan variabel motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $44,339 > 2,92$. dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, etos kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dan dilanjutkan dengan etos kerja yang terdiri dari menghargai waktu, tanggungjawab dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri serta disiplin kerja yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan

terhadap peraturan kerja, etika kerja bertambah maka produktivitas kerja guru di Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan produktivitas kerja. motivasi, etos kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada produktivitas, oleh sebab itu pimpinan instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu guru cenderung tidak memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya sehingga menyebabkan guru malas untuk memotivasi dirinya, tugas administrasi guru tidak dikerjakan dengan baik, terjadinya peningkatan ketidakhadiran guru sehingga diindikasikan rendahnya kedisiplinan guru sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,430 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,403 > 1,697$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,970 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,970 > 1,697$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,200 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,200 > 1,697$) dan nilai Sig_{hitung} $0,035 < 0,05$.
4. Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 44,339 $>$ nilai F_{tabel} 2,92 dan nilai sig $0,00 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal motivasi, salah satunya dalam hal pemberian penghargaan agar kepala madrasah lebih memperhatikan guru yang berhak mendapatkan penghargaan atas prestasi atau kreativitas yang dilakukan guru, seperti memberikan peluang terhadap pengembangan karir guru yaitu dengan promosi kenaikan jabatan bagi guru yang berprestasi.
2. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal etos kerja pada guru, salah satunya pihak manajemen perlu menciptakan etos kerja yang kondusif, nyaman dan disesuaikan dengan kebutuhan para guru disetiap bagiannya.
3. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal disiplin kerja, salah satunya pihak manajemen perlu membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat di mengerti oleh setiap guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai
4. Adapun saran bagi Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dapat meningkatkan produktivitas kerja guru secara langsung dengan cara meningkatkan motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja. Beberapa diantara yang dapat meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan

penghargaan terhadap guru yang berprestasi, adapun untuk meningkatkan etos kerja adalah menyesuaikan dengan kebutuhan para guru disetiap bagiannya dan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti. Sehingga dengan organisasi meningkatkan hal tersebut guru lebih bekerja maksimal untuk memberikan kontribusi yang maksimal di dalam organisasi dan diharapkan dapat mengakibatkan organisasi melakukan perubahan-perubahan kearah-kearah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Afifuddin. (2014). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Helena Purnamasari .(2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru*. ISBN 9789797694630.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita pustaka Media Perintis.
- Mega Ayu Rahmawati, (2011). *“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”*. Di Indonesia. Bandung, 2011
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nila Suparman (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang*, 2016
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet
- Priansa. D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Ricardianto, Prasadja (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Riesminingsih, 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 3 Karang Tengah*. (Jakarta: Rineka Cipta).

- Rusiadi, et. al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja , Cetakan Kedua*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan Kesembilan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet Saksono. (2012). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhairi 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 5 Yogyakarta*, 2016.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tasmara, Toto. (2014). *Membangun Etos Kerja*. Jakarta : Gema Insani Pers
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : SUN
- Wijayanto, Dian (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

JURNAL :

- Abdul, Rachman Saleh (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang*. STIE AMA Salatiga.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.