



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA STAF PENGAJAR YAYASAN
PERGURUAN AL- AZHAR
MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi persyaratan ujian
Memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

Nama: Devi Rahmana Putri
Npm: 1515310056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Al- Azhar Medan Sunggal. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar Yayasan Al- Azhar Medan Sunggal, dan sample sebanyak 32 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Al- Azhar Medan Sunggal.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This research has to determine whether discipline and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of teaching staff at the Al-Azhar Medan Sunggal Foundation. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all teaching staff of Medan Sunggal Al-Azhar Foundation, and a sample of 32 respondents. Retrieval of primary data using questionnaires. The results showed that discipline and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of the teaching staff of the Al-Azhar Medan Sunggal Foundation.

Keywords: *discipline, motivation and performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkah nya penulis di berikan kesehatan dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, yang di susun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S-1) Program Study Management Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Staf Pengajar Yayasan Al-Azhar Medan Sunggal.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang di sebabkan oleh terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP. Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
6. Bapak Mustafa Kamil, S.H. Selaku kepala Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

7. Kedua Orang tua yang sudah mendukung dan memberikan bantuan finansial kepada penulis, hingga penulis bisa sampai pada titik ini.
8. Seluruh staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.
9. Semua pihak-pihak terkait yang telah banyak membantu dalam memberikan semangat dan dukungannya.

Medan Juli 2019

Penulis

Devi Rahmana Putri

1515310056

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	4
1. Identifikasi masalah.....	4
2. Batasan masalah	4
C. Rumusan masalah	4
D. Tujuan dan manfaat	5
1. Tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat penelitian.....	5
E. Keaslian penelitian.....	6
BAB II LANDASAN PUSTAKA	8
A. Landasan teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian kinerja	8
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
c. Dimensi kinerja	12
d. Penilaian kinerja	13
e. Indikator kinerja	15
f. Peningkatan kinerja	16
2. Disiplin	17
a. Pengertian disiplin	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	18
c. Pelaksanaan disiplin kerja	20
d. Indikator disiplin kerja	22
3. Motivasi	23
a. Pengertian motivasi	23
b. Jenis-jenis motivasi	25
c. Teori motivasi	25
d. Metode-metode motivasi	27
e. Tujuan motivasi	28
f. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi.....	28
g. Indikator motivasi.....	29

B. Penelitian sebelumnya	30
C. Kerangka konseptual.....	33
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
1. lokasi Penelitian	37
2. Waktu Penelitian	37
C. Defenisi Oprasional Variable	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Defenisi Operasional	38
D. Populasi dan sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
E. Jenis dan Sumber Data	40
F. Teknik pengumpulan data.....	40
G. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reliabilitas	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heterokedastisitas	43
3. Regresi Linier Berganda	44
4. Uji Hipotesis	44
a. Uji t	44
b. Uji F	45
5. Koefisien Determinasi (R ²)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Gambaran umum.....	47
2. Visi Misi.....	47
3. Karakteristik Responden	48
4. Analisis Deskriptif	50
5. Tehnik Analisis Data.....	67
a. Uji Kualitas Data	67
1) Uji Validitas	67
2) Uji Reliabilitas	69
6. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinieritas	72
c. Uji Heterokedastisitas	73
7. Regresi Linier Berganda	74
8. Uji Hipotesis	75
a. Uji t	75

b. Uji f	76
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian sebelumnya	30
3.1 Skedul proses penelitian.....	37
3.2 Oprasionalisasi variable	38
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	48
4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	48
4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
4.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.5 Kategori Penilaian rata-rata jawaban responden	50
4.6 Penilaian responden terhadap indikator taat terhadap aturan	50
4.7 Penilaian responden terhadap indikator taat terhadap peraturan	51
4.8 Penilaian responden terhadap indikator taat terhadap aturan perilaku.....	52
4.9 Penilaian responden terhadap indikator taat terhadap peraturan lainnya	54
4.10 Penilaian responden terhadap indikator daya pendorong	55
4.11 Penilaian responden terhadap indikator membentuk keterampilan	56
4.12 Penilaian responden terhadap indikator kerelaan.....	57
4.13 Penilaian responden terhadap indikator tujuan	59
4.14 Penilaian responden terhadap indikator kualitas.....	60
4.15 Penilaian responden terhadap indikator kuantitas.....	62
4.16 Penilaian responden terhadap indikator ketepatan waktu	63
4.17 Penilaian responden terhadap indikator efektifitas	64
4.18 Penilaian responden terhadap indikator kemandirian	65
4.19 Uji Validitas Disiplin	67
4.20 Uji Validitas Motivasi	68
4.21 Uji Validitas Kinerja	68
4.22 Uji Reliabilitas Disiplin	69
4.23 Uji Reliabilitas Motivasi	69
4.24 Uji Reliabilitas Kinerja	70
4.25 Hasil One Sample Kolmogrov-smirnov test	72
4.26 Hasil Uji Multikolinieritas	73
4.27 Regresi Linier Berganda	74
4.28 Uji parsial	75
4.29 Uji Simultan	76
4.30 Koefisien Determinasi (R ²)	77
4.31 Tipe Hubungan pada uji Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	36
Gambar 4.1 Kurva Histogram	71
Gambar 4.2 P-P Plot of regression standarized residual	71
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Quisioner
- Lampiran 2 : Form pengajuan judul
- Lampiran 3 : Kertas audiens
- Lampiran 4 : Sertifikat tofel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pada masa ini banyak sekali staf pengajar yang memiliki kinerja kurang baik, hal ini disebabkan oleh ketidak disiplin staf pengajar dan juga motivasi yang di dapatkan oleh mereka. Maka dari itu perlu dilakukannya perbaikan terhadap kinerja dari staf pengajar tersebut agar bisa mencapai tujuannya, dalam penelitian kali ini penulis menemukan masalah pada kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal yang masih lalai dalam melakukannya, contohnya masuk ke kelas tidak tepat waktu, main Handphone saat sedang di kelas, mengantuk saat di kelas dan lain sebagainya hal ini merupakan tingkat kedisiplinan yang ada pada Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal masih kurang baik hal ini disebabkan oleh motivasi yang kurang diberikan kepada staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal adalah disiplin dan motivasi, staf pengajar masih merasa kurang mendapatkan motivasi yang membuat mereka meningkatkan kinerja mengajarnya. Dengan adanya motivasi yang di dapatkan oleh staf pengajar dapat memacu semangat pada diri staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal, oleh karena itu penulis berusaha melakukan penelitian agar masalah yang di hadapi oleh staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal dapat terselesaikan. Menurut Singodimedjo (2014:98) mengemukakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja

pegawai staf pengajar yang baik akan mempercepat tujuan dari yayasan yang bersangkutan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan”.

Disiplin adalah sikap tanggung jawab dan juga sikap ketaatan yang di tunjukkan oleh seseorang tanpa adanya paksaan, karena mereka memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dengan baik. Menurut Hasibuan (2010:219) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan performasi pekerjaan. Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja staf pengajar yayasan perguruan al- azhar Medan Sunggal yaitu faktor pemuas, tanggung jawab dan kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Rivai (2014:209) kinerja adalah “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Tujuan di lakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa yang membuat kinerja dari staf pengajar kurang baik dan bagaimana cara menyelesaikannya. Dan manfaat yang akan di dapatkan oleh Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal adalah meningkatnya kinerja para staf pengajar. Sesuai dengan judul penelitian, masalah utama yang harus di pecahkan adalah kinerja dari staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal hal tersebut dapat dilihat dari masih ada staf pengajar yang datang terlambat ke sekolah dan juga

terlambat masuk ke dalam kelas selain itu masih ada juga staf pengajar yang merasa mengantuk, malas, merenung saat melakukan tugasnya hal ini menyebabkan tingkat kinerja mereka menurun, dan masih ada juga staf pengajar yang tidak fokus saat sedang di dalam kelas, contohnya seperti main handphone, mengantuk dan lain sebagainya hingga pada akhirnya hal itu berdampak kepada kinerja dari staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan. Bukan hanya disiplin saja yang mempengaruhi kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan tetapi motivasi yang rasakan juga membuat kinerja mereka menurun.

Dari hasil pengamatan penulis dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja staf pengajar adalah disiplin dan motivasi. Karna kurangnya penerapan disiplin dan motivasi yang di rasakan oleh staf pengajar menyebabkan kinerja dari staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal terganggu. Karna itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal” karena penulis merasa ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin dan motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja baik secara positif maupun simultan.

Maka dari itu disiplin pada staf pengajar perlu di perhatikan agar tidak terjadi penurunan tingkat kinerja terus menerus dan juga pemberian motivasi yang positif terhadap staf pengajar karena dengan adanya motivasi yang di berikan kepada staf pengajar itu bias mempengaruhi mereka untuk meningkatkan kinerja dan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga staf pengajar dan juga Yayasan dapat mencapai tujuannya.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, maka dapat di identifikasikan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Staf pengajar belum taat terhadap aturan waktu kehadiran yang sudah di tetapkan.
- 2) Staf pengajar kurang terdorong tentang kerelaan dalam mengerjakan kewajibannya.
- 3) Staf pengajar masih kurang dalam persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 4) Staf pengajar masih kurang dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaan dalam waktu yang dinyatakan.

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 di inginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada staf pengajar yayasan perguruan Al- azhar Medan Sunggal saja.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

- 2) Apakah motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.
- 3) Apakah disiplin dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan di lakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.
- 2) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.
- 3) Untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat di lakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja dan apa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut.
- 2) Bagi Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal, di harapkan hasil penelitian yang penulis lakukan ini dapat bermanfaat bagi kelangsungan peningkatan kinerja staf pengajarnya dan juga dapat memecahkan masalah-

masalah yang yang di hadapi oleh Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.

- 3) Sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin, motivasi dan kinerja.

E. Keaslian penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhammad Qutub Hudaibi (2016), yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang”. Sedangkan penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1) **Variable penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pendidikan dan Pelatihan kerja, serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu Disiplin dan Motivasi, 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- azhar Medan Sunggal.
- 2) **Jumlah observasi/ sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 38 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 32 responden.
- 3) **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

- 4) **Metode penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan metode non-probabilitas (sampling jenuh). Sedangkan penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

BAB II

LANDASAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang di cari oleh perusahaan tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang di terima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2014:209) kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Sudarmayanti (2011:260) performance adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan. Menurut Wibowo (2011:197) kinerja adalah “mengacu pada prestasi kerja karyawan yang di ukur berdasarkan standart atau kinerja yang telah di ditetapkan oleh perusahaan”. Mangkunegara (2015:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016:65) menguraikannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut

secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

- 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- 10) Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
- 13) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Dessler (2015:106) “umumnya faktor penilaian kinerja terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah di hasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi

c. Dimensi Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk melihat kinerja, ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja pegawai menurut Soeprihanto (2010:36) yaitu:

- 1) Tingkat kemampuan, tingkat kemampun adalah kapasitas seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan dan keterampilan adalah suatu ilmu yang di ketahui oleh seorang pegawai dan kemampuannya dalam melaksanakan teori yang telah diketahuinya.

- 3) Kerjasama, kerjasama adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang di lakukan secara berkelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan adalah suatu aturan dalam suatu organisasi yang telah di tetapkan untuk di patuhi.

d. Penilaian Kinerja

a) Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya di lakukan untuk mengukur seberapa jauh kinerja seseorang dalam mencapai standar kinerja yang di tetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja menurut Bangun (2012:164) adalah proses yang di lakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b) Tujuan penilaian kinerja

Menurut Rivai (2014:315), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.

- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- j. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- k. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- l. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- m. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- n. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- o. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi.
- p. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign.
- q. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

r. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

c) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan diantaranya yaitu:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

e. Indikator kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2015:19).

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 3) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kinerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi Mahmudi (2015:155). Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

- 1) Membantu memperbaiki praktik manajemen.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan.
- 3) Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian.
- 4) Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja di semua level organisasi
- 5) Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf.

f. Peningkatan kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015:22) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.

- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada di butuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak di sertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86). Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin kerja pegawai staf pengajar yang baik akan mempercepat tujuan dari yayasan yang bersangkutan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Menurut Sinambela (2016:172). Tujuan utama pendisiplinan adalah “memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi

adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan”.

Menurut Siagian (2012:95). “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan yayasan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak di pakai, disiplin berarti tindakan yang di ambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”.

Menurut Terry dalam Tohardi (2013:143). Disiplin merupakan ”alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin”.

Menurut Beach dalam Siagian (2012:107). ”Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh karyawan. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu,

untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:103) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2014:115) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

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

- 2) Kepemimpinan, sangat berperan dalam kedisiplinan karyawan, karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika

diapun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

- 3) Balas Jasa, gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

c. Pelaksanaa Disiplin kerja

Menurut Tohardi (2013:147). Disiplin yang paling baik adalah "disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang di butuhkan dari mereka, di mana mereka di harapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan".

Organsasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi, peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:97).

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang di tunjuk pada tujuan yang hendak di capai.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus di kembangkan di sekitar elemen-elemen penting sebagai berikut:

- 1) Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, di publikasikan dan di jalankan secara hati-hati.
- 2) Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang di maklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan dan di tetapkan secara seragam.
- 3) Kepemimpinan penyeliaan yang di sesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pensisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
- 4) Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, di mana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen

yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang di anggap tidak adil. Cordon dan Watkins dalam Sutrisno (2014:102).

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja di katakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, di katakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut H. Malayu Hasibuan (2014:194) indikator disiplin yaitu :

- 1) Tujuan kemampuan, tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan, karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan di haruskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel disiplin dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, Haggard 2013 dalam Rivai (2014:320), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, di antaranya yaitu: Menurut Robbins (2011:260) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Menurut Rivai (2014:335) mengemukakan pernyataan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu”. menyatakan, motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan performasi pekerjaan”.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:97) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai

yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang di berikan kepada seseorang berbeda-beda di karenakan adanya perbedaan motif, keinginan dan kebutuhan yang berbeda dan tujuan yang berbeda .

Menurut Hasibuan (2014:132) jenis-jenis motivasi terbagi atas dua yaitu:

- a) Motivasi positif (*Insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di ukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Selain itu hal ini juga dapat membuat suasana di dalam perusahaan kurang nyaman karena pekerjaanya saling berlomba secara tidak sehat dan tidak ada kerja sama tim lagi.

c. Teori motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:103) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*) , teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor- faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori- teori kepuasan ini antara lain:

- a) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor, mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
- b) Teori Maslow, hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa

aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial, kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri, aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

d. Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:136) metode- metode motivasi ada dua, yaitu:

- 1) Metode langsung (*direct motivation*), metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (material dan non material) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*), metode tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: lingkungan kerja yang nyaman, ruangan yang bersih dan tenang, fasilitas yang memadai, mesin-mesin yang masih berfungsi dengan baik, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan,

dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini sangat memberikan dampak positif agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

e. Tujuan Motivasi

Suwanto (2011:147) mengatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan ke disiplin pegawai.
- 5) Meningkatkan pengadaan pegawai.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

f. Aspek- aspek yang mempengaruhi Motivasi

Rivai (2014:357) mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang di harapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja pegawai.

Ketiga aspek di atas di gunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai indikator dari motivasi kerja pegawai.

g. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Sondang P. Siagian (2015:142)

- 1) Daya Pendorong, daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kerelaan, kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut
- 3) Membentuk Keterampilan, keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
- 4) Tujuan, tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan, bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Mc Clelland dalam Robbins (2011:174) indikator Motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan afiliasi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitin ini adalah daya pendorong, kerelaan, membentuk keterampilan dan tujuan.

B. Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 penelitian sebelumnya

Peneliti / tahun	Judul penelitian	Variabel bebas	Variabel terikat	Model analisis	Hasil penelitian
Muhammad Qutub Hudaibi (2016)	Analisis pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang.	Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pendidikan dan Pelatihan.	Kinerja	Non Probabilita s/ Sampling jenuh	Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.
Supriadi (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Madrasah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung.	Gaya Kepemimpin an, Disiplin Kerja.	Kinerja	Kuantitatif	1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) Terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

					guru 3) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
Yohanes Suhari (2016)	Pengaruh Motivasi intrinsik dan Kompetensi professional terhadap Kinerja guru Mts di kecamatan Winong Kabupaten Pati.	Motivasi intrinsik dan Kompetensi professional	Kinerja	Regresi linear berganda dengan moderasi quasi selisih mutlak.	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi, dan tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh budaya organisasi.
Engkay Karweti (2010)	Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang.	Kemampuan manajerial dan Motivasi kerja.	Kinerja	Analisis Regresi	Dalam penelitian ini menunjukkan kinerja guru di SLB Kabupaten Subang, berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja yang memadai, hal ini membuktikan

					bahwa kinerja guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai, hal ini membuktikan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya di topang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai.
Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.	Kedisiplinan, budaya kerja dan lingkungan kerja.	Kinerja	Regresi Berganda	Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budayakerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
Suryani Dewi Pratiwi (2013)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Smp Negeri di Kabupaten Wonogiri.	Motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.	Kinerja	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dan

					terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi Smp Negeri di Kabupaten Wonogiri.
--	--	--	--	--	--

Sumber: Penulis 2019

C. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Untuk kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah yang dikemukakan penelitian. kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Singodimedjo (2014:86) disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja pegawai staf pengajar yang baik akan mempercepat tujuan dari yayasan yang bersangkutan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan”. Selanjutnya menurut Sinambela (2016:201), mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Dan selanjutnya menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:122), menyatakan “kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan”.

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Rivai (2014:335) mengemukakan pernyataan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu”. Dan selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (2015:97), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Davis (2013:484) dalam Mangkunegara (2014:54), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

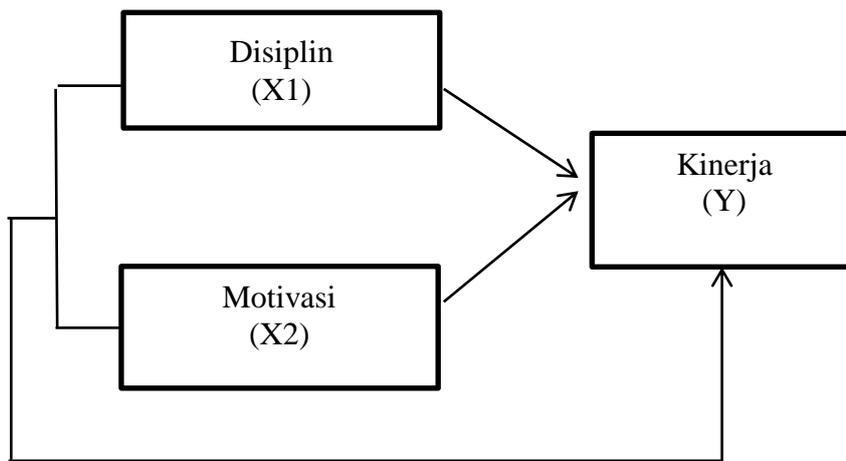
b) Faktor Motivasi (*Motivation*), motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Pegawai akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

3) Hubungan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sinambela (2016:201), mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Dan selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (2015:97), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Kasmir (2016:65) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah ”1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen dan 13) disiplin kerja.”

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 kerangka konseptual
Sumber: Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:74), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Al- azhar Medan Sunggal.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Al- azhar Medan Sunggal.
3. Diduga disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Al- azhar Medan Sunggal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. (Prof. Dr. Marihot Manullang Dan Drs. Manuntun Pakpahan, MM, 2014:19). Penelitian ini membahas pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja staff pengajar pada yayasan perguruan madrasah tsanawiyah al- azhar Medan Sunggal.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di yayasan perguruan madrasah tsanawiyah al-azhar Medan Sunggal yang terletak di Jl. Merak Gg. Nirwana 65 F Sikambang B, Medan Sunggal.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut :

Tabel 3.1 Skedul proses penelitian (Sumber: Penulis 2019)

No	Aktivitas	Bulan/ Tahun			
		Oktober 2018	Februari 2019	Maret 2019	Juli 2019
	Riset awal/ pengajuan judul	■			
	Penyusunan proposal		■		
	Seminar proposal			■	
	Perbaikan Acc proposal			■	
	Pengolahan data			■	
	Penyusunan skripsi			■	
	Bimbingan skripsi				■
	Meja hijau				■

Sumber: Penulis 2019

C. Defenisi operasional variabel

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan di teliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependent yaitu: disiplin (X1), motivasi (X2), dan kinerja staff pengajar (Y).

2. Defenisi operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin (X1)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimedjo (2014)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya. Singodimedjo (2014)	1. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.	Likert
Motivasi (X2)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.	1. Daya Pendorong 2. Membentuk keterampilan 3. Kerelaan 4. Tujuan Rivai (2014)	1. Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2. kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang	Likert

	Rivai (2014)		<p>kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.</p> <p>3. Bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.</p> <p>4. Pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan</p>	
Kinerja (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2015)</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian</p> <p>Mangkunegara (2015)</p>	<p>1. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan.</p> <p>2. Kuantitas Merupakan jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.</p> <p>3. Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan.</p> <p>4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</p> <p>5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komtmen kinerja.</p>	Likert

Sumber: Penulis 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian di tarik suatu kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai staf pengajar yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Al-azhar Medan Sunggal yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 32 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data di peroleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

- 1) Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau di isi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
- 2) Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- 3) Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

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, Subiantoro, Hidayat, 2014 : 113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014 : 113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014 : 115).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan demi efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model-model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal Curve.

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS versi 17.0. dimana:

a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3) 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 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus di atasi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0 untuk melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengertian sederhananya, bahwa setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel-variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflation Factor*) < 5 dan nilai *Tolerance* > 0.1 (Hines dan Montgomery dalam Manullang dan Pakpahan, 2014:194).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scaratterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya

heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Apabila pada grafik titik–titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Umar, 2010; 82-84). Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion (SPSS)* versi 22.0.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja staf pengajar (Dependen Variable)

X1 = Disiplin (Independent Variable)

X2 = Motivasi (Independent Variable)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = Error Term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah 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

n = Banyaknya data

b. Uji F

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

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal

Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal merupakan salah satu sekolah madrasah tsanawiyah swasta yang ada di kota Medan, Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal ini sudah berdiri sejak tahun 1995 yang terletak di Jl. Merak Gg. Nirwana 65 F Sikambing B. Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal terdiri dari lebih kurang 450 siswa dan ada juga ekstra kurikuler yang dapat di ikuti oleh siswa nya.

2. Visi dan Misi Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal

Visi:

“Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki skill serta profesional di bidang institusional di tengah- tengah masyarakat yang madani’

Misi:

Berdasarkan Visi yang dikembangkan melalui indikator-indikator tersebut diatas, maka Misi Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal adalah sebagai berikut :

- a. Mempersiapkan Sarana dan Prasarana Pendidikan yang dihandalkan,
- b. Membekali Peserta Didik yang Siap Pakai, Dalam bidang Keagamaan dan Pengetahuan Umum,
- c. Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru,
- d. Memenuhi kebutuhan peserta Didik, Guru, dan Fungsional Madrasah yang seimbang dan sesuai.

3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 32 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut di ambil dari seluruh staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20 - 30 Thn	8	25
	31 - 49 Thn	17	57
	> 50 Thn	5	18
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 31- 49 tahun yaitu sebanyak 14 responden (44%), diikuti responden yang berusia 20- 30 tahun yaitu sebanyak 11 responden (34%). Selanjutnya responden yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 7 responden (22%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA	4	13
	Sarjana	21	66
	Megister	7	21
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 21 responden (66%), diikuti responden yang berpendidikan Magister yaitu sebanyak 7

responden (21%). Selanjutnya responden yang berpendidikan Doktor yaitu sebanyak 4 responden (13%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 9 Thn	8	25
	10 - 19 Thn	6	19
	20 - 29 Thn	7	22
	> 30 Thn	11	34
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja > 30 tahun yaitu sebanyak 11 responden (34%), diikuti responden yang masa kerja 1 – 9 tahun yaitu sebanyak 8 responden (25%). Selanjutnya responden yang masa kerja 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 7 responden (22%), dan diikuti responden yang masa kerja 10 – 19 tahun yaitu sebanyak 6 responden (19%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	18	56
	Perempuan	14	44
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 responden (56%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden (44%). Tabel ini menggambarkan bahwa staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal, antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

4. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

a. Disiplin (X_1)

Variabel Disiplin (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Taat terhadap aturan ($X_{1.1}$), Taat terhadap peraturan ($X_{1.2}$), Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{1.3}$) dan Taat terhadap peraturan lainnya ($X_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Mean	Keterangan
1,00 - 1,80	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono(2013)

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar datang tepat waktu		Staf pengajar pulang tepat waktu		Staf pengajar istirahat pada waktunya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	3	9,4	4	12,5	-	-
Netral	16	50,0	16	50,0	25	78,1
Tidak Setuju	13	40,6	12	37,5	7	21,9
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	2.6875		2.7500		2.7813	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Taat terhadap aturan waktu (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar datang tepat waktu, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 13 responden (40,6%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,68 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam taat terhadap aturan datang tepat waktu.
2. Untuk item staf pengajar pulang tepat waktu, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 12 responden (37,5%) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (12,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,75 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam taat terhadap aturan pulang tepat waktu.
3. Untuk item staf pengajar istirahat pada waktunya, sebanyak 25 responden (78,1%) menyatakan netral dan 7 responden (21,9%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,78 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam taat terhadap aturan istirahat pada waktunya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar selalu berpakaian seragam		Staf pengajar disiplin akan aturan		Staf pengajar menjalankan aturan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	-	-	-	-	9	28,1
Netral	25	78,1	26	81,3	23	71,9
Tidak Setuju	7	21,9	6	18,8	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	2.7813		2.8125		3.2813	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Taat terhadap peraturan (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar selalu berpakaian seragam, sebanyak 25 responden (78,1%) menyatakan netral dan 7 responden (21,9%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 2,78 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sunggal cukup baik dalam berpakaian seragam.
2. Untuk item staf pengajar disiplin akan aturan, sebanyak 26 responden (81,3%) menyatakan netral dan 6 responden (18,8%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,81 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sunggal cukup baik akan disiplin terhadap aturan.
3. Untuk item staf pengajar menjalankan aturan yang ada, sebanyak 23 responden (71,9%) menyatakan netral dan 9 responden (28,1 %) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,28 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sunggal cukup baik akan menjalankan aturan yang ada.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar mengikuti arahan senior		Staf pengajar mengerjakan tugas sesuai dengan keahliannya		Staf pengajar memiliki hubungan yang baik dengan rekan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	4	12,5	11	34,4
Setuju	15	46,9	16	50,0	13	40,6
Netral	16	50,0	12	37,5	6	18,8
Tidak Setuju	1	3,1	-	-	2	6,3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar mengikuti arahan senior		Staf pengajar mengerjakan tugas sesuai dengan keahliannya		Staf pengajar memiliki hubungan yang baik dengan rekan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.4375		3.7500		4.0313	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Taat terhadap peraturan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar mengikuti arahan senior, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 15 responden (46,9%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 3,43 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik akan mengikuti arahan senior.
2. Untuk item staf pengajar mengerjakan tugas sesuai dengan keahliannya, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan netral dan 4 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,75 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam mengerjakan tugas sesuai dengan keahliannya.
3. Untuk item staf pengajar memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan netral dan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,03 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh sangat baik dalam memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap peraturan lainnya (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar sering absen		Staf pengajar sudah memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya		Staf pengajar sudah meningkatkan kinerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	11	34,4	10	31,3	8	25,0
Netral	21	65,6	19	59,4	23	71,9
Tidak Setuju	-	-	3	9,4	1	3,1
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.3438		3.2188		3.2188	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Taat terhadap peraturan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item staf pengajar sering absen, sebanyak 21 responden (65,6%) menyatakan netral dan 11 responden (34,4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,34 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam absen.
2. Untuk item staf pengajar sudah memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan netral, 10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,21 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya.
3. Untuk item staf pengajar sudah meningkatkan kinerjanya, sebanyak 23 responden (71,9%) menyatakan netral, 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,21

(Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh cukup baik dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Motivasi (X₂)

Variabel motivasi (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Daya pendorong (X_{2.1}), Membentuk keterampilan (X_{2.2}), Kerelaan (X_{2.3}) dan Tujuan (X_{2.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya pendorong (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan		Pemberian penghargaan atas prestasi yang di capai		Staf pengajar mendapat apresiasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	6	18,8	2	6,3	9	28,1
Netral	23	71,9	20	62,5	22	68,8
Tidak Setuju	3	9,4	10	31,3	1	3,1
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.2500		2.7500		3.2500	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Daya pendorong (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, sebanyak 23 responden (71,9%) menyatakan netral, 6 responden (18,8%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,25 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh cukup baik dalam lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

2. Untuk item pemberian penghargaan atas prestasi yang di capai, sebanyak 20 responden (62,5%) menyatakan netral, 10 responden (31,3%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 2,75 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam pemberian penghargaan atas prestasi yang di capai.
3. Untuk item staf pengajar mendapat apresiasi, sebanyak 22 responden (68,8%) menyatakan netral, 9 responden (28,1%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,25 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam mendapatkan apresiasi.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Membentuk keterampilan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar di beri pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan		Staf pengajar memiliki penguang dan kesempatan untuk meembangkan keterampilan dan kemampuan		Staf pengajar belum mampu melaksanakan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapih	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	8	25,0	14	43,8	13	40,6
Netral	21	65,6	16	50,0	17	53,1
Tidak Setuju	3	9,4	2	6,3	2	6,3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.1563		3.3750		3.3438	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Membentuk keterampilan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar diberi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan, sebanyak 21 responden (65,6%) menyatakan netral, 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,15 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan.
2. Untuk item staf memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 14 responden (43,8%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,37 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal baik dalam mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.
3. Untuk item staf pengajar belum mampu melaksanakan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapih, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan netral, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) dengan nilai rerata 3,34 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam melaksanakan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapih.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator kerelaan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan		Bila ada tugas lembur, staf pengajar mengerjakannya dengan baik		Staf pengajar merasa pekerjaan adalah tanggung jawabnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan		Bila ada tugas lembur, staf pengajar mengerjakannya dengan baik		Staf pengajar merasa pekerjaan adalah tanggung jawabnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Setuju	11	34,4	7	21,9	14	43,8
Netral	18	56,3	25	78,1	18	56,3
Tidak Setuju	3	9,4	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.2500		3.2188		3.4375	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kerelaan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut..

1. Untuk item staf pengajar tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan netral, 11 responden (34,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,25 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam Staf pengajar yang tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk item bila ada tugas lembur, staf pengajar mengerjakannya dengan baik, sebanyak 25 responden (78,1%) menyatakan netral dan 7 responden (21,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,21 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal masih cukup baik dalam mengerjakan tugas lembur dengan baik.
3. Untuk item staf pengajar merasa pekerjaan adalah tanggung jawabnya, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan netral dan 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,43 (Kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam merasa pekerjaan adalah tanggung jawabnya.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator tujuan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sesama rekan staf pengajar memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi		Staf pengajar selalu memiliki kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan		Staf pengajar membantu dalam memberi masukan untuk mencapai tujuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	3	9,4
Setuju	8	25,0	16	50,0	12	37,5
Netral	24	75,0	14	43,8	17	53,1
Tidak Setuju	-	-	2	6,3	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.2500		3.4375		3.5625	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Tujuan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item sesama rekan staf pengajar memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi, sebanyak 24 responden (75,0%) menyatakan netral dan 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,25 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh cukup baik dalam memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi.
2. Untuk item staf pengajar selalu memiliki kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, sebanyak 16 responden (53,1%) menyatakan setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan netral dan 2 responden (6,2%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,43 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar

Medan tunggal baik dalam memiliki kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

3. Untuk item staf pengajar membantu dalam memberi masukan untuk mencapai tujuan, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan netral, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,56 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal baik dalam memberi masukan untuk mencapai tujuan.

c. Kinerja (Y₁)

Variabel kinerja (Y₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas (Y_{1.1}), Kuantitas (Y_{1.2}), Ketepatan waktu (Y_{1.3}), Efektivitas (Y_{1.4}) dan Kemandirian (Y_{1.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti		Staf pengajar mampu menguasai bidang tugas yang lain dengan pengetahuannya		Staf pengajar memiliki keterampilan dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	21,9	4	12,5	1	3,1
Setuju	11	34,4	15	46,9	12	37,5
Netral	6	18,8	5	15,6	19	59,4
Tidak Setuju	8	25,0	8	25,0	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.5313		3.4688		3.4375	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kualitas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti, sebanyak 11 responden (34,4%) menyatakan setuju, 8 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju dan 6 responden (18,8%) menyatakan netral dengan nilai rerata 3,53 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti.
2. Untuk item staf pengajar mampu menguasai bidang tugas yang lain dengan pengetahuannya, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan setuju, 8 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (15,6%) menyatakan netral dan 4 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,46 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam menguasai bidang tugas yang lain dengan pengetahuannya.
3. Untuk item staf pengajar memiliki keterampilan dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan yang lain, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan netral, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,43 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam memiliki keterampilan dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan yang lain.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kuantitas yang di berikan sudah sesuai dengan kemampuan staf pengajar		Staf pengajar meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan		Staf pengajar selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walau tidak ada atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	6	18,8	-	-
Setuju	6	21,9	15	46,9	17	53,1
Netral	19	59,4	11	34,4	15	46,9
Tidak Setuju	7	21,9	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	2.9688		3.8438		3.5313	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kuantitas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item kuantitas yang di berikan sudah sesuai dengan kemampuan staf pengajar, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan netral, 7 responden (21,9%) menyatakan tidak setuju dan 6 responden (18,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 2,96 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh cukup baik dalam pemberian kuantitas yang sesuai dengan kemampuan staf pengajar.
2. Untuk item staf pengajar meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan netral dan 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,84 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Untuk item staf pengajar selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walau tidak ada atasan, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan setuju dan 15 responden

(46,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 3,53 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal baik dalam selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walau tidak ada atasan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan waktu (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif		Staf pengajar bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal		Staf pengajar merasa bersalah apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	3,1	-	-	-	-
Setuju	5	15,6	8	25,0	5	15,6
Netral	19	59,4	16	50,0	19	59,4
Tidak Setuju	7	21,9	8	25,0	8	25,0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.0000		3.0000		2.9063	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Taat terhadap peraturan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan netral, 7 responden (21,9%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (15,6%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,00 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif.
2. Untuk item staf pengajar bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 8 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju dan 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata

3,00 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Untuk item staf pengajar merasa bersalah apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan netral, 8 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 2,90 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal cukup baik dalam merasa bersalah apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar mampu memelihara hubungan kerja yang efektif		Staf pengajar memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang di harapkan		Staf pengajar mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	9,4	-	-	1	3,1
Setuju	7	21,9	12	37,5	17	53,1
Netral	22	68,8	20	62,5	14	43,8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.4063		3.3750		3.5938	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Efektifitas (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar mampu memelihara hubungan kerja yang efektif, sebanyak 22 responden (68,8%) menyatakan netral, 7 responden (21,9%)

menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,40 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal baik dalam memelihara hubungan kerja yang efektif.

2. Untuk item staf pengajar bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, sebanyak 20 responden (62,5%) menyatakan netral dan 12 responden (37,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,37 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal masih ragu atau netral dalam bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal
3. Untuk item staf pengajar merasa bersalah apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 14 responden (43,8%) menyatakan netral, 1 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,59 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan tunggal baik dalam merasa bersalah apabila terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Staf pengajar memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri		Staf pengajar memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja		Staf pengajar memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang di ambil	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	2	6,3	-	-
Setuju	15	46,9	12	37,5	8	25,0
Netral	17	53,1	18	56,3	16	50,0
Tidak Setuju	-	-	-	-	8	25,0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	32	100	32	100	32	100
Mean	3.4688		3.5000		3.0000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemandirian (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item staf pengajar memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan netral dan 15 responden (46,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,46 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri.
2. Untuk item staf pengajar memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan netral, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,50 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh baik dalam memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja.
3. Untuk item staf pengajar memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang di ambil, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan netral, 8 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju dan 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,00 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa staf pengajar yayasan Al-azhar Medan sungguh cukup baik dalam memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang di ambil.

5. Teknik Analisi Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah di sajikan pada responden maka perlu di lakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan di anggap valid (Rusiadi 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2 dan Y yang di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Uji Validitas (X₁) Disiplin
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,510	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,421	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.3	0,480	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,692	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,529	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.3	0,393	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,405	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,633	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.3	0,852	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,516	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,371	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.3	0,478	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} 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 disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20 Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan X2.1.1	0,663	0,30	Valid
Pernyataan X2.1.2	0,559	0,30	Valid
Pernyataan X2.1.3	0,441	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.1	0,559	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.2	0,514	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.3	0,569	0,30	Valid
Pernyataan X2.3.1	0,751	0,30	Valid
Pernyataan X2.3.2	0,403	0,30	Valid
Pernyataan X2.3.3	0,375	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.1	0,361	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.2	0,532	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.3	0,402	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} 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 disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21 Uji Validitas (Y₁) Kinerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan Y1.1.1	0,882	0,30	Valid
Pernyataan Y1.1.2	0,896	0,30	Valid
Pernyataan Y1.1.3	0,632	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2.1	0,821	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2.2	0,564	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2.3	0,580	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3.1	0,752	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3.2	0,739	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3.3	0,809	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4.1	0,503	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4.2	0,536	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4.3	0,730	0,30	Valid
Pernyataan Y1.5.1	0,633	0,30	Valid
Pernyataan Y1.5.2	0,537	0,30	Valid
Pernyataan Y1.5.3	0,782	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} 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 kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2) Uji 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 pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,758 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.23 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,746 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.24 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

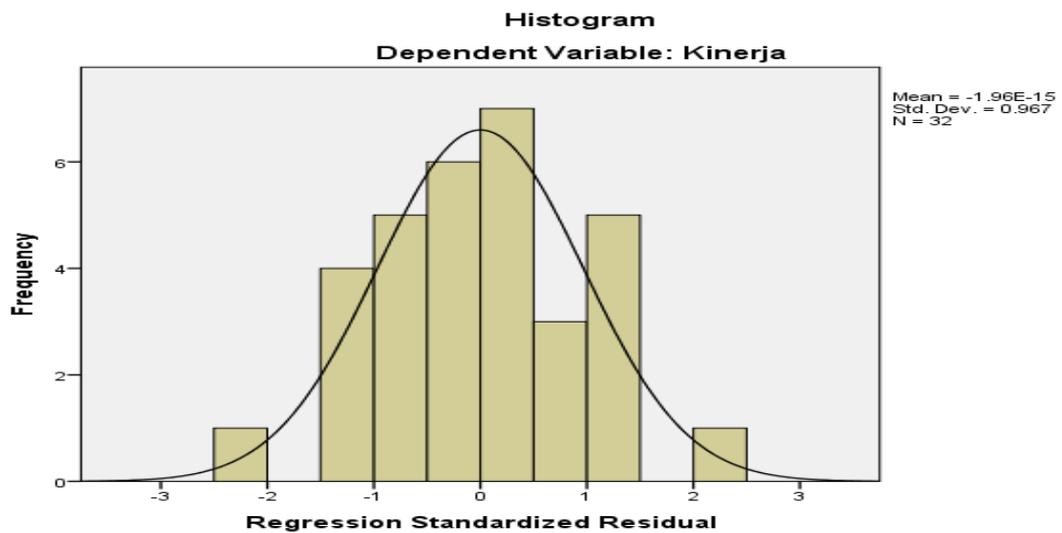
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Uji Asumsi Klasik

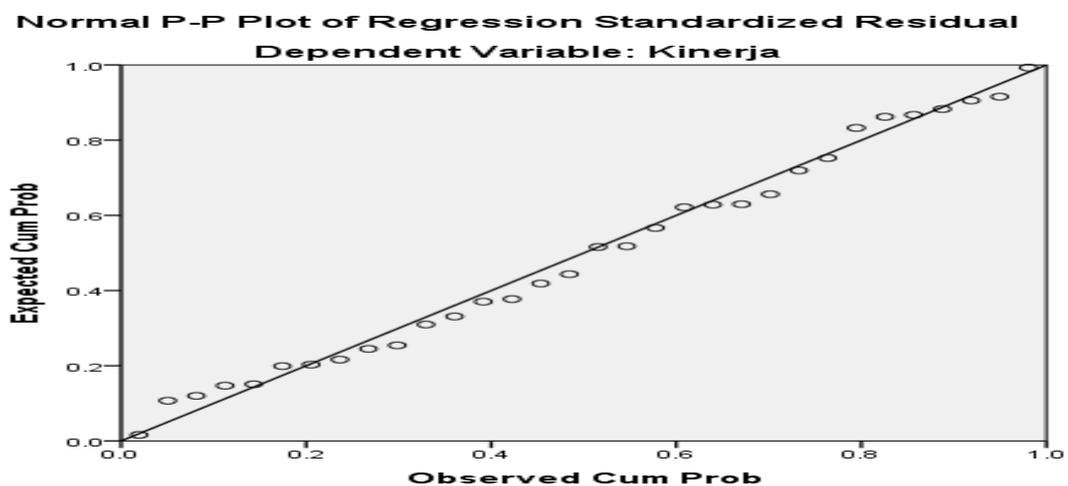
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Curva Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.2 P-P Plot of Regression Standarized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik

menggambarkan data–data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.25 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11061626
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.065
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test 0,200 artinya > dari 0,05* , maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 5.0, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.18 sbb:

Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-24.103	9.522		-2.531	.017		
Disiplin	1.062	.253	.528	4.207	.000	.696	1.436
Motivasi	.860	.265	.408	3.247	.003	.696	1.436

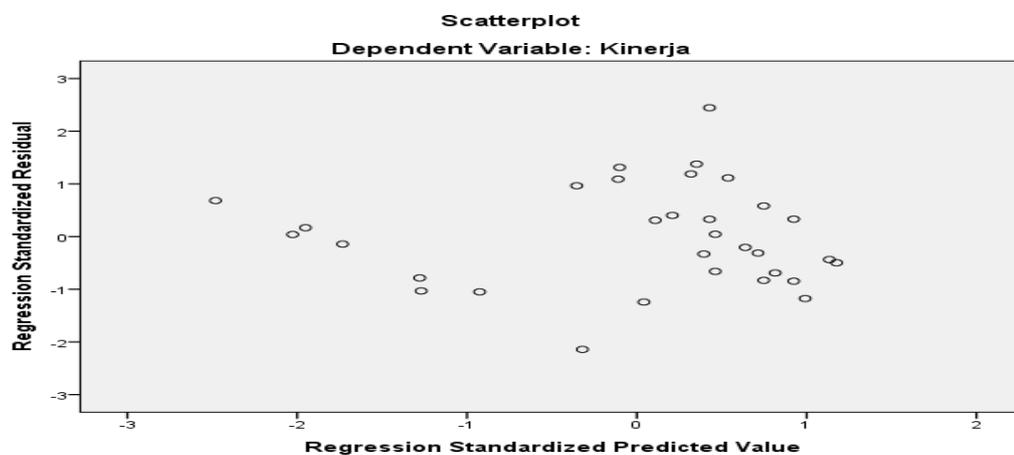
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Tabel 4.26 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel Disiplin $0,696 > 0,10$, variabel Motivasi sebesar $0,696 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel Disiplin dan variabel Motivasi memperoleh nilai 1.436 yang lebih kecil dari 5.0, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menggambarkan bahwa titik–titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja staf pengajar berdasarkan variabel independennya.

7. 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:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-24.103	9.522		-2.531	.017		
Disiplin	1.062	.253	.528	4.207	.000	.696	1.436
Motivasi	.860	.265	.408	3.247	.003	.696	1.436

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -24.103 + 1.062 X_1 + 0,860 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja staf pengajar (Y) adalah sebesar -24.103.

- b) Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka kinerja staf pengajar (Y) akan meningkat sebesar 1.062.
- c) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja staf pengajar (Y) akan meningkat sebesar 0,860.

8. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu SPSS versi 22. Data–data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel independen Disiplin (X1), dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Staf Pengajar (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.27 :

**Tabel 4.28 Hasil pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-24.103	9.522		-2.531	.017
Disiplin	1.062	.253	.528	4.207	.000
Motivasi	.860	.265	.408	3.247	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin (X_1) adalah 4.207 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.207 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staf pengajar(Y) yaitu sebesar 1.062.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) adalah 3.247 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.247 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.003 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staf pengajar(Y) yaitu sebesar 0.860.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Disiplin (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Staf pengajar (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.28 :

Tabel 4.29 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.157	2	561.578	31.091	.000 ^b
	Residual	523.812	29	18.062		
	Total	1646.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari Tabel 4.29 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.091 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan

tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($F_{\text{tabel}} = F(K : n - k) = F(2:30) = 3,32$), jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,32. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 31.091 >$ nilai $F_{\text{tabel}} 3.32$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X_1), dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Staf pengajar (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan(R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.29 :

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.660	4.25000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,660 atau 66,0% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66,0% sedang sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R sebesar 0.682 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja staf pengajar.

Tabel 4.31 Tipe hubungan pada Uji determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiono (2016)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,207 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Disiplin meningkat, maka kinerja staf pengajar akan meningkat sebesar 1.062 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya maka kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Supriadi (2016) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu staf pengajar belum taat tentang waktu kehadiran waktu yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,247 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Disiplin meningkat, maka kinerja staf pengajar akan meningkat sebesar 0,860 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal yang terdiri dari daya pendorong, membentuk keterampilan, kerelaan dan tujuan maka kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Suryani Dewi Pratiwi (2013) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di

identifikasi masalah yaitu staf pengajar kurang terdorong tentang kerelaan dalam mengerjakan kewajibannya.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai f_{hitung} sebesar 31,091 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Disiplin dan motivasi yang dilakukan oleh Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal, akan menyebabkan meningkatnya kinerja staf pengajar di Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal secara bersamaan. Dengan kata lain ketika disiplin yang terdiri taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya dan motivasi yang terdiri daya pendorong, membentuk keterampilan, kerelaan dan tujuan maka kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Qutub Hudaibi (2016) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan

yang ada diidentifikasi masalah yaitu staf pengajar masih kurang tepat waktu tentang aktifitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al-Azhar Medan Sunggal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin (X_1) adalah 4.207 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.207 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Disiplin (X_1) terhadap kinerja staf pengajar (Y) sebesar 1,062, yang berarti setiap ada peningkatan Disiplin (X_1), maka akan meningkatkan Kinerja staf pengajar (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) adalah 3.247 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.247 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.003 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal (Y) sebesar 0,860, yang berarti setiap adanya peningkatan motivasi (X_2) maka akan meningkatkan kinerja staf pengajar (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja staf pengajar Yayasan Perguruan Al- Azhar Medan Sunggal. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar

31.091 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $3.32 = (31.091 > 3.32)$.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan kepada yayasan untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik antar staf pengajar dengan rekan yang lain. Disarankan juga bagi yayasan untuk memperhatikan staf pengajar yang hadir tidak tepat dengan waktu yang sudah di tetapkan. Solusinya yang dapat dilakukan adalah dengan membuat absen *fingerprint* hal ini dapat membantu dalam peningkatan disiplin waktu dan di harapkan juga kepada yayasan agar lebih tegas kepada staf pengajar yang tidak taat mengikuti aturan yang ada.
2. Disarankan bagi yayasan untuk mempertahankan staf pengajar yang membantu dalam memberi masukan untuk mencapai misi yayasan, selain itu disarankan juga bagi yayasan untuk memperhatikan mengenai pemberian penghargaan atas prestasi yang di capai oleh staf pengajar. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan apresiasi atau sebuah penghargaan yang mana nantinya dapat memicu semangat kerja menjadi lebih meningkat dan juga memotivasi staf pengajar yang lainnya agar dapat berprestasi juga.
3. Disarankan bagi yayasan untuk tetap mempertahankan memberi petunjuk kepada staf pengajar dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, disarankan bagi yayasan untuk memperhatikan staf pengajar yang terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Solusinya adalah dengan

memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahlian dari staf pengajar dan melakukan pengawasan secara berkala agar tugas dan tanggung jawab yang di berikan tidak terbengkalai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bangun. (2012). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Beach, dalam siagian. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Management Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan. (2010). *Management Sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Management Sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Management Sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P Hasibuan. (2012). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi revisi Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan ke dua Refika Aditama.
- Manullang, MARIHOT dan Manuntun Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mahmudi. (2015). *Managemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Edisi ketiga UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2013) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2014). *Management Sumber daya manusia*. Jakarta: Edisi revisi PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S.P, dan M. Coulter. (2011). *Management terjemah*. Jakarta: Edisi sepuluh Erlangga.
- Rusiadi, dkk. (2013) *Metode Penelitian management, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU PERS.
- Rusiadi, dkk. (2014) *Metode Penelitian management, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU PERS.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Cetakan ketiga CV. Mandar Maju.
- Singodimedjo. (2014). *Dimensi dan Indikator Disiplin kerja*. Surabaya: SMMAS.
- Siagian. (2012). *Kiat meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Publikasi PTBA.
- Soeprihanto. (2010). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian. (2015). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Suwanto. (2011). *Management SDM dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. (2013). *Pemahaman Praktis Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Wibowo. (2011). *Management Kinerja*. Jakarta: Cetakan ke empat Razawali Pers.

Jurnal:

- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar”.
- Engkay Karweti (2010). “Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang”.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). *Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching*. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Lestario, F. (2018). *Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di kota binjai*. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.

- Muhammad Qutub Hudaibi (2016). *“Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja guru di Yayasan Baitussalam Semarang”*.
- Medan, A., & Lubis, H. P. *Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di Pt Asuransi Bringin Sejahtera*.
- Mesra, B. (2018). *Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Sumber : <file:///C:/Users/User/Downloads/penelitian%20terdahulu%201.pdf>. Di ambil pada tanggal 6 November 2018. Pukul 15.30 WIB. Di Binjai.
- Supriadi (2016). *“Pengaruh gaya Kepemimpinan kepala Madrasah dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung”*.
- Sumber: <file:///C:/Users/User/Downloads/penelitian%20terdahulu%202.pdf>. Di ambil pada tanggal 6 November 2018. Pukul 14.00 Wib. Di Binjai.
- Yohanes (2016). *“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja guru Mts di Kecamatan Winong Kabupaten Pati”*.
- Sumber: <file:///C:/Users/User/Downloads/penelitian%20terdahulu%203.pdf>. Di ambil pada tanggal 6 November 2018. Pukul 14.15 Wib. Di Binjai.
- Sumber: <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>. Di ambil pada tanggal 10 Maret 2019. Pukul 09.48 Wib. Di Binjai.
- Sumber: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/1809-5102-1-PB.pdf>. Di ambil pada tanggal 10 Maret 2019. Pukul 09.57 Wib. Di Binjai.
- Suryani Dewi Pratiwi (2013). *”Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Smp Negeri di Kabupaten Wonogiri.”*
- Sumber: <https://eprints.uns.ac.id/1967/1/1906-4290-1-SM.pdf>. Di ambil pada tanggal 10 Maret 2019. Pukul 10.35 Wib. Di Binjai.
- Wakhyuni, E. (2018). *Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandaR*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.