



**ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN
BAHOROK**

SKRIPSI

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

Oleh :

**LAILATUS SYIFA
NPM 1725310952**

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LAILATUS SYIFA
NPM : 1725310952
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA GURU DI MTSN BAHOROK

MEDAN, 2019

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(Nurafrina Siregar, S.E., M.Si.,)

(Dr. Surya Nita, SH.,M.Hum.,)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.)

(RAHMAT HIDAYAT S.E., M.M.,)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LAILATUS SYIFA
NPM : 1725310952
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA GURU DI MTSN BAHOROK
MEDAN, 2018

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

ANGGOTA - II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.SM)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(DR. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LAILATUS SYIFA
NPM : 1725310952
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJADAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN
BAHOROK

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2019

METERAI
TEMPEL
ZAD4FAFF901811467
6000
ENAM RIBU RUPIAH



(LAILATUS SYIFA)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LAILATUS SYIFA
Tempat/Tanggal lahir : BAHOROK/06 MEI 1997
NPM : 1725310952
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. AYAHANDA NO. 27 MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2019

Yang membuat pernyataan


(LAILATUS SYIFA)

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 28/06/2019 12:04:43

"LAILATUL SYIFA_1725310952_MANAJEMEN.docx"

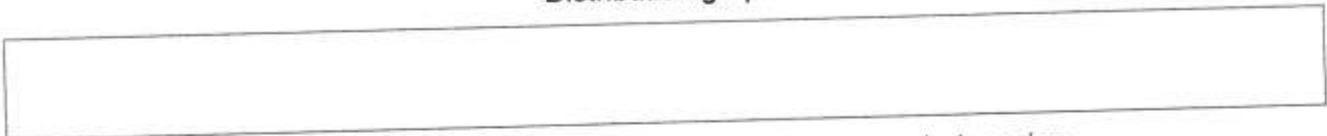
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 33	wrds: 5652	https://docobook.com/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap.html
% 11	wrds: 1896	http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/download/27/14
% 10	wrds: 1785	https://metrix-edu.blogspot.com/2012/04/pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi.html

[Show other Sources:]

Processed resources details:

254 - Ok / 44 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

aya yang bertanda tangan di bawah ini :

nama Lengkap

: LAILATUS SYIFA

empat/Tgl. Lahir

: BAHOROK / 06 Mei 1997

nomor Pokok Mahasiswa

: 1725310952

Program Studi

: Manajemen

konentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 121 SKS, IPK 3.09

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN PEDAGANG DURIAN DI BAHOROK	<input type="checkbox"/>
2.	PENINGKATAN HASIL BELAJAR DENGAN MODEL PEMBELAJARAN THINK PAIR SHARE (TPS) STRATEGY PADA PELAJARAN BAHASA INGGRIS DI MTSN BAHOROK	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS KOMPETENSI, TANGGUNG JAWAB, DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI MTSN BAHOROK	<input checked="" type="checkbox"/>

IB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Rektor I,
(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 24 November 2018

Pemohon,

(Lailatus Syifa)

Nomor :
Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nifa, S.H., M.Hum.)
Tanggal : 24/11/18
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SUREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 24/11/18
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Sitompan SE.M.Si)
Tanggal : 3-12-2018
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rahmat Hidayat, SE, MM)

No. Dokumen: FM-LPP-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 24 November 2018 18:49:09



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE.M.SI
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE.M.M
 Nama Mahasiswa : LAILATUS SYIFA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310952
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI, TANGGUNG JAWAB, DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN BAHOROK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/3/15	Bab I Identifikasi Masalah. Tipe masalah / bentuk	Nf	disetujui
25/3/15	Bab II Definisi Operasional	Nf	~
28/3/15	Bab III Kerangka konseptual. Populasi & sample	Nf	~
4/4/15	ace seminar proposal	Nf	

Aspiq I

 Nashrudin Setiawan, SE, M.Si.

Medan, 01 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE. M.SI
Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE, M.M
Nama Mahasiswa : LAILATUS SYIFA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310952
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI, TANGGUNG JAWAB, DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN BAHOROK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22/3/19	Bab I Identifikasi Masalah tujuan masalah / penelitian		diperbaiki
27/3/19	Bab II Definisi Operasional		~
30/3/19	Bab III Kerangka konseptual Referensi dan Sampel		~
4/4/2019	see seminar proposal		

Medan, 01 April 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme... 46.00% *FF*

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Juni 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : Lailatus Syifa
Tempat/Tgl. Lahir : Bahorok / 6 Mei 1997
Nama Orang Tua : DRS. H MOHD ARIFIN
N: P. M : 1725310952
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085664447806
Alamat : Jl. Ayahanda Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN BAHOROK, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 300.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.700.000
5. UKT - 8-12	: Rp. 3.000.000

20/06/19 *J. (Gaw)*

Ukuran Toga : S



Telah di terima berkas persyaratan dapat di proses
Medan, 28 JUNI 2019
K. BPAA
Wan Jan
TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Hormat saya
Lailatus Syifa
Lailatus Syifa
1725310952

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHUDIN SETIAWAN, SE, M. SI
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE, M. M
 Nama Mahasiswa : LAILATUS SYIFA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310952
 Bidang Studi : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN BAHOROK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/6/19	Bab I Identifikasi Masalah	Np	diperbaiki
'	Bab II Kerangka konseptual	Np	—
20/6/19	Bab III Populasi sampel	Np	—
24/6/19	Bab IV & V Kesimpulan saran	Np	
26/6/2019	ace silab mije hajar. Dijing I		

Nashudin Setiawan, SE, MAI
 Nashudin Setiawan, SE, MAI

Medan, 24 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIARWAN, SE, M. SI
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT SE, M. P
 Nama Mahasiswa : LAILATUS SYIFA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310952
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTsN
 BAHOROK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	led vesetyla	W	
	led vey, alra	W	
	Daftar isi	W	
	Abstrak	W	
	Cek gramatikal	W	
	Langkah terakhir	W	
	Revisi	W	
	ACC Silang	W	

[Handwritten signature]
 20/06 2019

Medan, 24 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hun



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan
fasosa@pancabudo.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Selasa Tanggal, 09 Bulan, 7 Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Tahun Akademik 2017 bagi mahasiswa/i atas nama :

- Nama : Lailatus Syifa
- Npm : 1725310952
- Program Studi : Manajemen
- Tanggal Ujian : 9 Juli 2019
- Judul Skripsi Lama : Analisis Kompetensi, Tanggung Jawab, Disiplin Terhadap Produktivitas Kersa di MTSN BAHOROK
- Judul Skripsi Baru : Analisis Motivasi Etos Kersa Dan Disiplin Kersa Terhadap Productivitas Kersa Guru Di MTSN BAHOROK

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGA
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurdiana Siregar, S.E., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, S.E., M.M	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Rahmat Hidayat, S.E., M.M	
4	Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, S.E., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. Kiki Farida Fannie, S.E., M.Si	

ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah Analisis Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MtsN Bahorok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 45 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok. Nilai t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok. Nilai t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai guru MTsN Bahorok. Nilai F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.

Kata Kunci : (Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja)

ABSTRACT

The title of this study is the Analysis of Motivation, Work Ethics and Work Discipline towards the Productivity of Teacher's Work at MtsN Bahorok. This study uses a quantitative method involving 45 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The quantitative analysis showed that t_{count} was 3.438 while t_{table} was 2.02 and significant was 0.001, so t_{count} was $3.438 > t_{table} 2,02$ and significant $0,000 < 0,05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states partially that work motivation has a positive and significant effect on the work productivity of MTsN Bahorok teacher employees. The t_{count} is 0.43 while the t_{table} is 2.02 and is significant at 0.000, so that $t_{count} 7.072 > t_{table} 2.02$ and significant $0,000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states partially the work ethic has a positive and significant effect on the work productivity of teachers at MTsN Bahorok. The t_{count} is 7.62 while the t_{table} is 2.02 and is significant at 0,000, so t_{hitung} is $0.544 < t_{table} 2.02$ and significant is $0.589 > 0.05$, then H_a is rejected and H_0 is accepted, stating that partially the work discipline has no significant effect on productivity of teachers of MTsN Bahorok teachers. The calculated F value is 90.992 while F_{table} is 2.83 which can be seen at $\alpha = 0.05$ (see attachment table F). Significant probability is much smaller than 0.05, which is $0,000 < 0,05$, so the regression model can be said that in this study Motivation, Work Ethics, and Work Discipline have a significant effect on the work productivity of MTsN Bahorok teacher employees.

Keywords: (Supervision, Discipline, Work Motivation and Performance)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
1. Identifikasi Masalah	9
2. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
1. Lokasi Penelitian	34
2. Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
G. Pengujian Hipotesis	46

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	41
	1. Deskripsi Objek Penelitian	41
	a. Visi dan Misi	43
	b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	46
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	53
	a. Pengujian Validitas	53
	b. Pengujian Realibilitas	55
	5. Uji Asumsi Klasik	57
	6. Uji Kesesuaian.....	61
	7. Analisis Jalur	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	67
	B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Jawaban Responden atas Variabel X_1	50
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel X_2	51
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Y	52
Tabel 4.7 Uji Validitas X_1	50
Tabel 4.8 Uji Validitas X_2	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Y	54
Tabel 4.10 Uji Realibilitas X_1	55
Tabel 4.11 Uji Realibilitas X_2	56
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Y	61
Tabel 4.13 Uji Parsial	62
Tabel 4.13 Uji Simultan.....	62
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MtsN Bahorok”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. Surya Nita, S.H., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

8. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh teman-teman kampus terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juni 2019

Penulis

Lailatus Syifa

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk :

Ayahanda terimakasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti.

Bunda terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terimakasih atas gelak tawa dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti. semoga tak ada lagi duka nestapa di dada tapi suka dan bahagia juga tawa dan canda.

Dan tak lupa saya ucapkan terima kasih banyak atas waktu dan dukungan dari teman spesial saya.

Motto Hidup

Mata kuliah terpenting yang didapat dari kampus kehidupan adalah kesulitan. Makin tinggi tingkat kesulitannya makin tinggi nilai tambah yang diperoleh. Jangan pernah lari dari kesulitan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama yang berperan penting dalam kemajuan pembangunan suatu bangsa. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menentukan pencapaian tujuan organisasi ke depannya. Oleh karena itu, organisasi ataupun perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang layak. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan.

Produktivitas adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu (Umar, 2007:81). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Dalam buku yang diterbitkan oleh Prof.Dr.Manullang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sumber daya manusia yang didasarkan atas motivasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang

bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal dan sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Selain motivasi, hal lain yang juga ikut mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah etos kerja. Selain itu, Etos kerja digambarkan dari totalitas kepribadian individu serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja dapat didefinisikan dari seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik. Istilah paradigma di sini berarti bagaimana kerja itu sendiri yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang baik, standar-standar yang hendak dicapai karyawan, termasuk karakter utama baik, pikiran dasar yang baik, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi karyawan (Sinamo, 2011)

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Mathis dan Jackson, 2009). Dengan adanya etos kerja maka sumber daya manusia yang ada di dalamsuatu perusahaan akan bekerja lebih optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan secara langsung akan berdampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Kemudian disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin seseorang maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya secara efektif dan efisien.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, melalui proses belajar mengajar. Aspek kepribadian gurulah yang diharapkan akan mewarnai suasana dalam interaksi edukatif antara guru dengan anak didik. Keberadaan guru di dalam proses pendidikan dan pembelajaran tetap penting, tidak dapat ditiadakan atau diganti dengan yang lain, apabila kedudukannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, guru dituntut hadir di tengah-tengah anak didik dalam rangka proses pengejewantahan pengalaman belajar yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Peranan guru sangat sentral dalam proses belajar mengajar, apalagi guru merupakan sosok yang di gugu dan di tiru oleh murid-muridnya. Oleh karena itu kualitas guru haru ditingkatkan dimulai dari peningkatan kompetensi , tanggung jawab serta disiplin. Demikian juga apabila kaitan pendidikan kurang sesuai dengan harapan masyarakat, tentu lebih dulu yang mendapat tudingan adalah guru.

MtsN Bahorok adalah salah satu sekolah menengah pertama yang terletak di provinsi Sumatera Utara, Langkat. Sekolah ini menggunakan Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan agamanya. Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada MtsN Bahorok berkaitan dengan motivasi adalah masih adanya guru yang merasakah

rendahnya motivasi yang diberikan oleh sekolah terhadap guru sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru-guru dalam mengajar. Hal ini terlihat dari proses belajar mengajar, dimana dalam proses penyampaian pelajaran kepada para siswa di kelas, guru terkesan seperti hanya ceramah saja di depan sedangkan siswa hanya diam mendengarkan saja tanpa adanya tanya jawab dengan siswa, sehingga siswa akan merasa bosan dengan pelajaran yang diberikan oleh guru.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada MtsN Bahorok berkaitan dengan etos kerja guru yang kurang baik dalam proses mengajarkan ilmu dan keterampilan kepada muridnya. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang tidak menyelesaikan pembelajaran sesuai dengan standar peraturan sekolah. Selain itu, masih adanya guru yang tidak menjalankan tugas di dalam kantor sebagai pegawai sehingga tugas tersebut menjadi menumpuk.

Dan berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada MtsN Bahorok berkaitan dengan disiplin kerja adalah masih adanya guru yang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan jam datang dan pulang guru sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja sehingga hasil kerja yang didapat oleh perusahaan kurang memuaskan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MtsN Bahorok”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada MtsN Bahorok, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang merasakah rendahnya motivasi yang diberikan oleh sekolah terhadap guru sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru-guru dalam mengajar.
2. Etos kerja guru yang kurang baik dalam proses mengajarkan ilmu dan keterampilan kepada muridnya.
3. Masih adanya guru yang terlambat dalam mengajar dan lalai terhadap pekerjaannya.
4. Rendahnya produktivitas kerja guru yang dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang baik dalam memberikan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang ada di sekolah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada MtsN Bahorok, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang motivasi etos kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja guru pada MtsN Bahorok.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada MtsN Bahorok, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
- b. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada MtsN Bahorok, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada MtsN Bahorok., adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sugiarti (2016), yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MtsN Bahorok. Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variabel bebas yaitu talenta dan kompetensi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan penelitian

ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian terdahulu pada bulan agustus tahun 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Maret 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Satker PSPAM-SU. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MtsN Bahorok.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian terdahulu pada Karyawan Satker PSPAM-SU. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada guru di MtsN Bahorok.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktifitas

a. Definisi Produktifitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai(Sutrisno, 2011:99).

Perusahaan yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan seorang pegawai atau karyawan menggunakan seluruh kekuatan dan menggunakan segenap potensi yang ada pada dirinya dinilai sebagai karyawan yang produktif (Sedarmayanti, 2009). Sehingga harus perusahaan menyadari pentingnya upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

Dalam mengukur keberhasilan tersebut, harus dibandingkan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”, Malayu S.P. Hasibuan (2013:41).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja harus mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisiensi dalam berbagai bentuknya karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja Siagian 2012 (dalam Sutrisno, 2011:99). Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini (Sunyoto, 2012:202). Berdasarkan pada definisi di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas adalah hasil dari setiap pekerjaan karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Karyawan di suatu perusahaan memiliki produktivitas yang berbeda antara satu sama lainnya, tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor. Terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja Sedarmayanti (2001.p.72). Adapun faktor tersebut terdiri dari :

1) Sikap mental yang meliputi:

a) Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat memperhatikan dan mendorong motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka produktivitasnya rendah.

b) Disiplin kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal tersebut akan berlaku sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang rendah.

c) Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja

sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mendorong kemampuan karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3) Keterampilan

Karyawan yang terampil akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan dapat menghindari kesalahan yang menyebabkan kerugian.

4) Manajemen

Manajemen yang proaktif dibutuhkan dalam mendorong karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja.

5) Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial yang sehat maka karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja, merasa diperlakukan adil sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja.

6) Tingkat Penghasilan

Karyawan yang diberikan motivasi dalam bentuk insentif atau penghasilan dapat meningkatkan dan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7) Gizi dan Kesehatan

Perusahaan yang peduli terhadap gizi dan kesehatan karyawannya diharapkan mampu memberikan dampak pada hasil kerja yang lebih baik karena karyawan tersebut lebih sehat dan kuat.

8) Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa terlindungi masa depannya sehingga karyawan lebih berdedikasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan gairah dalam bekerja.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Dengan lingkungan yang kondusif maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh pada produktifitas kerja yang lebih baik.

10) Sarana produksi

Karyawan yang dapat memanfaatkan sarana produksi perusahaan dengan baik dan efisien akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja

11) Teknologi

Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mendukung kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

12) Kesempatan prestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi akan meningkatkan dorongan psikologis dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

c. Ciri Umum Karyawan Yang Produktif

Beberapa hal yang dijadikan indikator penilaian apakah karyawan produktif dapat dilihat dari beberapa ciri yang dimiliki, Sedarmayanti (2001:80). Ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- 2) Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan
- 5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja, rancangan, mutu, kehandalan,

pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.

- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil
- 9) Selalu meningkatkan diri.

c. Indikator Karyawan Yang Produktif

Karyawan yang produktif dapat dilihat berdasarkan ciri umum karyawan. Adapun ciri atau indikator karyawan yang produktif meliputi :

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- 2) Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan
- 5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.

8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.

2. Motivasi Kerja

a. Defenisi Motifasi

Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Dalam buku yang diterbitkan oleh Prof.Dr.Manullang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

b. Toeri-Teori Motivasi

1) Teori Motivasi oleh Abraham Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh

kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2) Teori Herzberg

Menurut teori Herzberg dalam buku Sopiah dan Sangadji (2013), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

a) *Achievment* (Keberhasilan pelaksanaan)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya, dengan memberikan kesempatan kepadanya, agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

b) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberi pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan tersebut.

c) *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan, yang dilakukan bawahannya, serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibilities* (Tanggung jawab)

Agar responsibilities benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang

ketat, dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakannya sendiri, serta harus menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahannya sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

3) Teori X dan Y dari Mc Gregor

Douglas Mc Gregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga)
- d) sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.

- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung-jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja.

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

2. Etos Kerja

a. Defenisi Etos Kerja

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

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

Etos kerja digambarkan dari totalitas kepribadian individu serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Gunawan, 2008). Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Mathis dan Jackson, 2009).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Beberapa hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi etos kerja (Istijanto, 2006) yaitu :

- 1) Kerja keras

Dengan kerja keras maka etos kerja akan terbangun dan terbentuk pada karyawan.

- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan

Dengan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan maka karyawan secara tidak langsung telah membangun etos kerja yang baik.

3) Kreativitas selama bekerja

Dengan tingkat kreativitas yang baik, karyawan akan dapat menyelesaikan masalah dengan berbagai cara sehingga akan membangun etos kerja.

4) Kerja sama serta persaingan di dalam pekerjaan

Adanya kerja sama dan persaingan yang sehat secara psikologis mengangkat semangat kerja dan etos kerja karyawan terbentuk.

5) Ketepatan waktu dalam bekerja

6) Keadilan di tempat bekerja

Karyawan akan memiliki etos kerja yang baik apabila dia merasa bahwa ada keadilan di tempat dia bekerja sehingga mendukung dia dalam bekerja lebih baik.

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

c. Fungsi Etos Kerja

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan

benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011).

Menurut A. Tabrani Rusyan (2008) fungsi etos kerja adalah :

- 1)Pendorong timbulnya perbuatan
- 2)Penggairah dalam aktivitas
- 3)Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

d. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

- 1) Kesadaran, karyawan sadar dan merasa bahwa harus bekerja dengan baik
- 2) Semangat, dengan semangat dalam bekerja maka etos kerja terbangun dengan baik.
- 3) Kemauan, apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) Komitmen, dengan komitmen yang kuat maka karyawan memiliki cita-cita untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 5) Inisiatif, yaitu karyawan yang memiliki kemauan dalam mengambil tindakan usaha menyelesaikan tugas atau memecahkan suatu masalah.
- 6) Produktif, yaitu karyawan yang memberikan hasil pekerjaan dengan sangat baik.
- 7) Peningkatan, suatu usaha ,meningkatkan kinerja.
- 8) Wawasan, cara pandang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.

e. Indikator Etos Kerja

Setiap pegawai memiliki etos kerja yang membedakan caranya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik sangat diharapkan oleh instansi atau tempat bekerja karena dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Etos kerja memiliki beberapa indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengukur etos kerja seorang karyawan atau pegawai. Ada banyak indikator yang menjelaskan tentang etos kerja di dalam perusahaan ataupun instansi. Namun penulis menetapkan indikator etos kerja pada salah satu ahli. Adapun indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain :

- 1) Kerja dengan penuh syukur.
- 2) Kerja dengan integritas.
- 3) Kerja dengan tanggung jawab.
- 4) Kerja semangat.
- 5) Kerja serius dengan penuh pengabdian
- 6) Bekerja kreatif penuh suka cita.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang

mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Harlie (2010:89), “disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Hasibuan (, 2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2013:129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi .

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan

yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Bejo Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam Kartika 2012:96), “merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan”.

Menurut Sinambela (2013:240), “agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

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

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

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

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

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Kartika (2012:98), tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap

pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Pengawasan Kedisiplinan dan

Motivasi Kerja, misalnya antara lain :

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variable Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Produktifitas Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak	1) Pengawasan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2) 3) Disiplin (X_3)	Produktifitas (Y)	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak
2	Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	1. Disiplin Kerja (X_1) 2. Motivasi Kerja (X_2)	Produktifitas (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial..
3	Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2012)	Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar	1) Kedisiplinan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2)	Produktifitas (Y)	Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar
4	Inggris Krisna Murti (2012)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu	Etos Kerja	Produktivitas	Regresi Linear Sederhana

5	Patria Maya Sari (2014)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014	1) Pengawasan Kerja (X_1) 2) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	-------------------------	---	--	----------------------	---

Sumber : Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Organisasi yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan seorang pegawai atau karyawan menggunakan seluruh kekuatan dan menggunakan segenap potensi yang ada pada dirinya dinilai sebagai karyawan yang produktif (Sedarmayanti, 2009). Sehingga harus perusahaan menyadari pentingnya upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

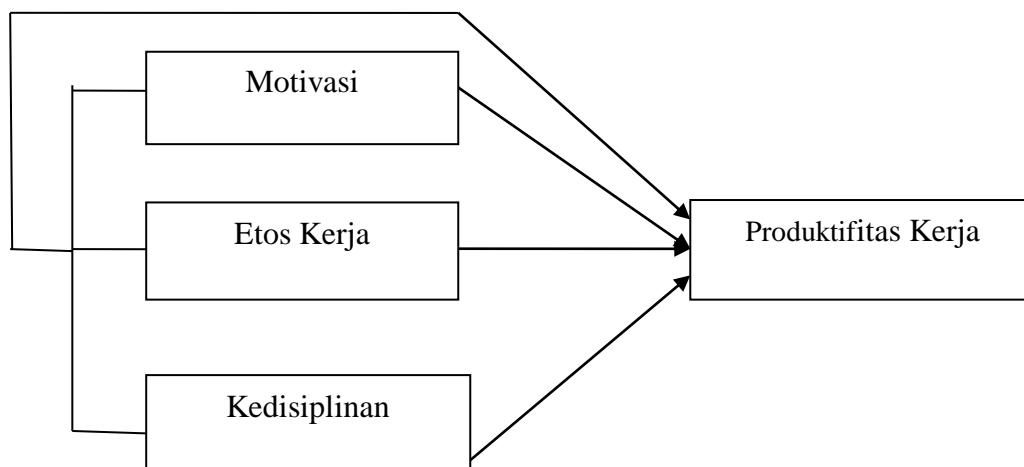
Karyawan yang memiliki etos kerja yang positif cenderung mendorong karyawan untuk melakukan hal yang positif. Etos kerja yang positif diharapkan memberi dampak pada produktivitas karyawan, selain sikap ada factor lainnya yang perlu dikembangkan yaitu etika kerja yang baik.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan

kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Malayu S.P Hasibuan, (2003 : 193-194). Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012).

Berdasarkan pada uraian di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Dalam metode penelitian ilmiah diperlukan penetapan hipotesis agar penelitian lebih terarah dan tidak melenceng dari tujuan penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2009). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?
4. Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MtsN Bahorok ?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Rusiadi (2017:12). Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala". Penelitian ini membahas analisis kompetensi,tanggung jawab dan disiplin terhadap produktivitas guru di MtsN Bahorok.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di MtsN Bahorok yang memiliki letak strategis, tepatnya di jalan Karya NO.81 Pekan Bahorok Kec. Bahorok Kab. Langkat.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■											
3	Seminar Proposal															
4	Perbaikan Acc Proposal															
5	Pengolahan Data															
6	Penyusunan Skripsi													■		
7	Bimbingan Skripsi															■
8	Meja Hijau															■

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Rusiadi, 2017:30). Populasi dalam penelitian ini adalah guru MtsN Bahorok populasi yang berjumlah 45 orang.

2. Sample

Menurut Rusiadi (2017:31) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik Probability Sampling. Menurut Rusiadi (2017:31)

Probability Sampling digunakan apabila karakteristik populasi sudah teridentifikasi secara pasti, misalnya jumlah pegawai sudah diketahui secara pasti berdasarkan bagian, golongan, umur, dan lama bekerja.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru di MtsN Bahorok yang berjumlah 45 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, Rusiadi (2017:21)

2) Data Sekunder

Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian, Rusiadi (2017:21).

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 45 orang guru MtsN Bahorok.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu :

a. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi et al, 2017:50). Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini yaitu : variabel Motivasi (X_1), Etos Kerja (X_2), Disiplin (X_3).

b. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2014:167). Faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas (Rusiadi et al, 2017:50). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2010:134). Menurut Rusiadi et al (2017:88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel

penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Tabel Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Angket
1	Motivasi Kerja (X1)	Motifasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012).	1) Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological-need</i>) 2) Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>) 3) Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>) 4) Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5) Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization need</i>) (Manullang, 2012).	Likert
2	Etos Kerja (X2)	Etos kerja dapat didefinisikan dari seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik (Sinamo, 2011).	1) Kerja dengan penuh syukur. 2) Kerja dengan integritas. 3) Kerja dengan tanggung jawab. 4) Kerja semangat. 5) Kerja serius dengan penuh pengabdian 6) Bekerja kreatif penuh suka cita. (Sinamo, 2011).	Likert
3	Kedisiplinan (X3)	Suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Harlie (2010:89)	1. Frekuensi kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan kerja Harlie (2010:89)	Likert
3	Produktifitas (Y)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2011:99).	1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat. 2) Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya. 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman. 4) Memahami pekerjaan 5) Belajar Dengan Cerdik (Sutrisno, 2011:99).	Skala Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2014:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau Angket

Pengertian metode angket menurut Sugiyono (2010:199) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Kebaikan metode angket adalah sebagai berikut :

- a. Menghemat waktu, maksudnya dengan waktu yang singkat dapat memperoleh data.
- b. Menghemat biaya , karena tidak memerlukan banyak peralatan.
- c. Menghemat tenaga.

Kelemahan metode angket adalah sebagai berikut :

- a. Ada kemungkinan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diampaikan adalah tidak jujur.
- b. Apabila pertanyaan kurang jelas dapat mengakibatkan jawaban bermacam-macam.

Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut :

- a. Penulis membuat daftar pertanyaan atau pernyataan.
- b. Setelah itu diberikan kepada reponden.
- c. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Daftar pertanyaan (angket). Berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert* (Sugiyono, 2016:92), sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:92)

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.” Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada di tempat penelitian.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2009:204), Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:181). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, 2017:257).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, 2017:259).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Rusiadi et al, 2017:157). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (Rusiadi et al, 2017:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel (Rusiadi, 2014:138), dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Karyawan
- a = Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- β = Koefisien regresi
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Tanggung Jawab
- X_3 = Disiplin
- ε = Error Term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Menurut Kuncoro, (Rusiadi et all, 2014:279), 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%. 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 (Umar, 2008 : 197) 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 dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, 2013:317). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Momen*

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil MTSN Bahorok

Nama Sekolah	: MTSN BAHOROK
NPSN	: 10264287
Alamat	: JL. KARYA NO. 81 PEKAN BAHOROK
Desa/kelurahan	: Pekan Bahorok
Kecamatan	: Bohorok
Kabupaten/Kota	: Langkat
Provinsi	: Prov. Sumatera Ut
Status Sekolah	: NEGERI

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi yang digariskan oleh sekolah adalah tujuan yang hendak dicapai baik sekarang maupun yang akan datang.

a. Visi sekolah

Menciptakan siswa/i, konsep cerdas, berprestasi, beriman, dan bertaqwa kepada Allah SWT.

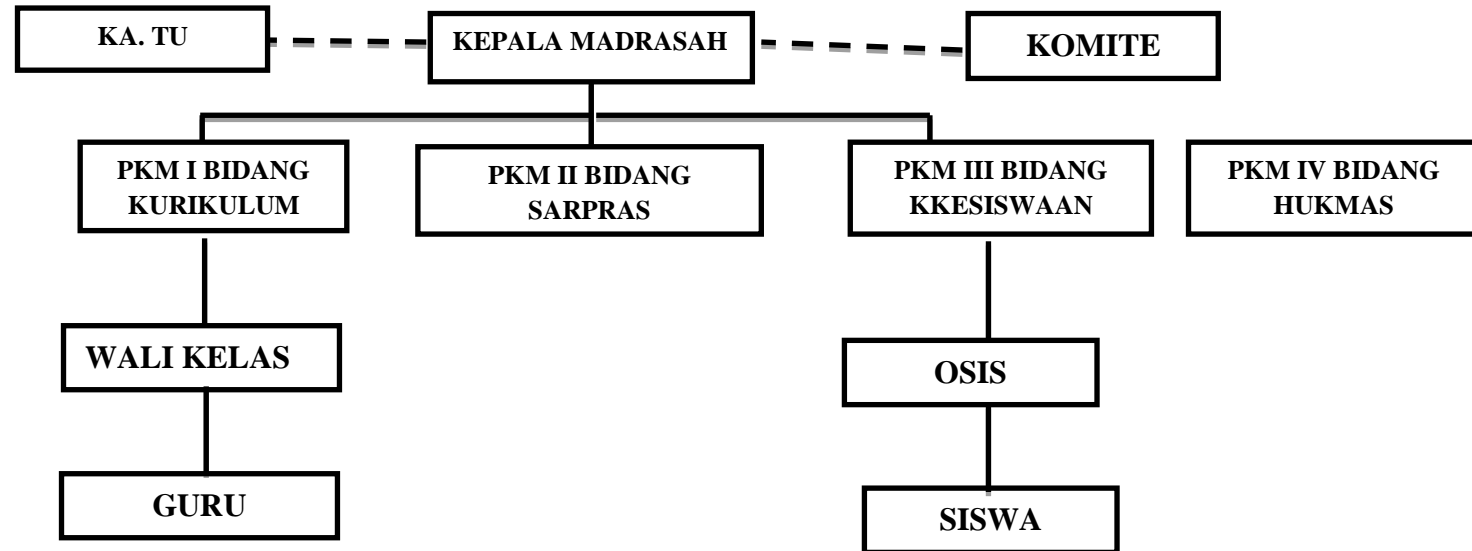
- 1) Membekali siswa/i dengan keterampilan melalui wadah pramuka, kesenian dan olahraga.
- 2) Menciptakan etos kerja bersifat kebersamaan untuk mencapai siswa/i yang berilmu pengetahuan. Melaksanakan pembelajaran yang siap untuk mandiri dan cakap.

- 3) Melaksanakan aktifitas keagamaan melalui bina mental/sholat berjamaah selesai KBM.
- 4) Melaksanakan sikap kepedulian sosial melalui Bansos dan Program Berqurban.

b. Misi sekolah

- 1) Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan.
- 2) Meraih prestasi akademik dan akademika
- 3) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi.
- 4) Menjadi sekolah dan penggerak di lingkungan masyarakat.
- 5) Menjadi sekolah yang diminati masyarakat.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : MTSN Bahorok

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	15	33.3	33.3	33.3
Perempuan	30	66.7	66.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai guru yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 15 orang (33,3%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden perempuan yang lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	1	2.2	2.2	2.2
21-25 Tahun	15	33.3	33.3	35.6
26-35 Tahun	18	40.0	40.0	75.6
36 - 45 Tahun	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai guru yang menjadi responden berusia 18 - 25 tahun sebanyak 1 orang (2,2%), responden berusia 21 - 25 tahun sebanyak 15 orang (33,3%), responden berusia 26 - 35 tahun sebanyak 18 orang (40%), responden berusia 36 – 45 tahun sebanyak 11 orang (24,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah berusia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 18 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 26 - 35 tahun yang menjadi responden paling dominan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	16	35.6	35.6	35.6
S1	29	64.4	64.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai guru yang menjadi responden pendidikan D3 yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 35,6%, responden pendidikan S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 64,4%. Dari jawaban responden paling banyak adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 64,4%. Jadi dapat disimpulkan responden berdasarkan pendidikan S1 menjadi responden yang paling dominan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, etos kerja dan kedisiplinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket variabel motivasi kerja sebanyak 6 butir pernyataan, etos kerja

sebanyak 6 butir pernyataan, kedisiplinan sebanyak 6 butir pernyataan dan produktivitas kerja sebanyak 6 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Motivasi)

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Anda merasa bahwa kebutuhan fisiologis setiap guru sudah dijamin oleh pihak sekolah.	-	2	3	10	15	SS	50%
2	Instansi sekolah memberikan jaminan rasa aman akan tempat bekerja pegawai.	-	5	5	5	15	SS	50%
3	Instansi sekolah memberikan jaminan rasa aman akan masa depan pegawai.	-	1	4	4	20	SS	75%
4	Anda akan bekerja lebih baik apabila ada dukungan sosial dari rekan kerja di kantor..	-	-	-	10	20	SS	57%
5	Anda membutuhkan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.	-	-	5	15	10	S	30%
6	Anda dapat mengaktualisasikan kemampuan diri anda yang dapat mendorong kinerja anda	-	5	5	8	12	SS	40%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas guru yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator motivasi. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai guru merasakan adanya suatu bentuk motivasi yang mereka butuhkan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Namun beberapa guru kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karawan tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk motivasi yang dapat menunjang produktivitas mereka. Tujuan utama dari motivasi adalah sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012). Dalam buku yang diterbitkan oleh Prof.Dr.Manullang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal.

b. Variabel X₂ (Etos Kerja)

Tabel 4. 5 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	5	5	15	20	SS	50%
2	Kehadiran merupakan salah satu pendukung produktivitas suatu Instansi sekolah	-	5	5	20	15	S	50%
3	Guru yang menjalankan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai	-	2	3	7	18	SS	40%

	dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.							
4	Pegawai dapat mengikuti setiap standard dan ketetapan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.	-	5	5	20	15	S	50%
5	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.	-	9	10	11	15	SS	33,33%
6	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya	-	2	8	20	15	S	50%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel etos kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas guru yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator etos kerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai guru memiliki etos kerja yang baik. Namun beberapa guru kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa guru tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk etos kerja yang dapat menunjang produktivitas mereka.

Etos kerja dapat didefinisikan dari seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik. Istilah paradigma di sini berarti bagaimana kerja itu sendiri yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang baik, standar-standar yang hendak dicapai karyawan, termasuk karakter utama baik, pikiran dasar yang baik, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi karyawan (Sinamo, 2011). Etos kerja digambarkan dari totalitas kepribadian individu serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan

makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

c. Variabel X₃ (Kedisiplinan)

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai guru yang bekerja menyukai profesi menjadi seorang pengajar.	-	1	9	15	20	SS	50%
2	Profesi seorang guru adalah amanah yang harus di jalankan dengan baik.	-	5	5	20	15	S	50%
3	Anda senang bekerja menjadi seorang guru karena ada suat panggilan di dalam hati untuk berbagi ilmu.	-	2	3	7	18	SS	40%
4	Anda bekerja penuh dengan kegigihan karena anda merasa bahwa pekerjaan ini adalah ibadah.	-	5	5	20	15	S	50%
5	Anda merasakan bahwa profesi guru adalah suatu profesi yang dihormati di masyarakat	2	7	8	19	10	SS	42,22%
6	Anda sadar bahwa profesi guru adalah profesi yang bertugas melayani masyarakat luas.	1	9	9	11	15	SS	33,33%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas guru yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai guru memiliki disiplin kerja yang cukup baik. Namun beberapa guru kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa guru tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk disiplin kerja yang dapat menunjang produktivitas mereka.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

d. Variabel Y (Produktivitas)

Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Produktivitas

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai guru dapat sepenuhnya dapat mengajar dengan dengan cepat sesuai dengan kurikulum pendidikan.	2	7	8	9	19	SS	42,22%
2	Pegawai guru hanya dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan integritas yang dimilikinya.	1	9	9	11	15	SS	33,33%
3	Pegawai guru dapat mengajar secara kreatif	-	2	5	18	5	S	40%
4	Pegawai guru sangat inovatif dalam bekerja dan memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman kemampuannya.	-	2	3	18	7	S	40%
5	Pegawai guru mampu mengevaluasi hasil pekerjaannya dan melakukan perbaikan yang lebih baik dalam mengajar.	2	7	8	9	19	SS	42,22%
6	Pegawai guru selalu mengevaluasi hasil pekerjaannya dan berusaha bekerja semaksimal mungkin.	1	9	9	11	15	SS	33,33%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel produktivitas kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas guru yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing – masing indikator produktivitas. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegawai guru memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Namun beberapa guru kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa guru tersebut tidak setuju atas pernyataan bahwasannya tingkat produktivitas beberapa guru masih rendah.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja harus mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisiensi dalam berbagai bentuknya karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja Siagian 2012 (dalam Sutrisno, 2011:99). Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini(Sunyoto, 2012:202).

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total*

Statistic, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas (X_1) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	24.5529	21.917	.628	.732
P2X1	24.6118	24.336	.360	.774
P3X1	24.8353	22.401	.558	.743
P4X1	24.8824	22.605	.476	.756
P5X1	25.1176	22.796	.533	.747
P6X1	24.7647	22.896	.402	.770

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9
Uji Validitas (X_2) Etos Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735
P4X2	32.9419	23.608	.393	.725
P5X2	33.0000	21.835	.463	.714
P6X2	33.0930	21.474	.423	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Etos Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10
Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735
P4X2	32.9419	23.608	.393	.725
P5X2	33.0000	21.835	.463	.714
P6X2	33.0930	21.474	.423	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11
Uji Validitas (Y) Produktivitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	32.6860	24.124	.375	.728
P2Y	32.6977	22.166	.537	.704

P3Y	33.1279	24.019	.318	.735
P4Y	32.9419	23.608	.393	.725
P5Y	33.0000	21.835	.463	.714
P6Y	33.0930	21.474	.423	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

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

Tabel 4.12
Uji ReliabilitaMotivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas (X₂) Etos Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,744 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Etos Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,744 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

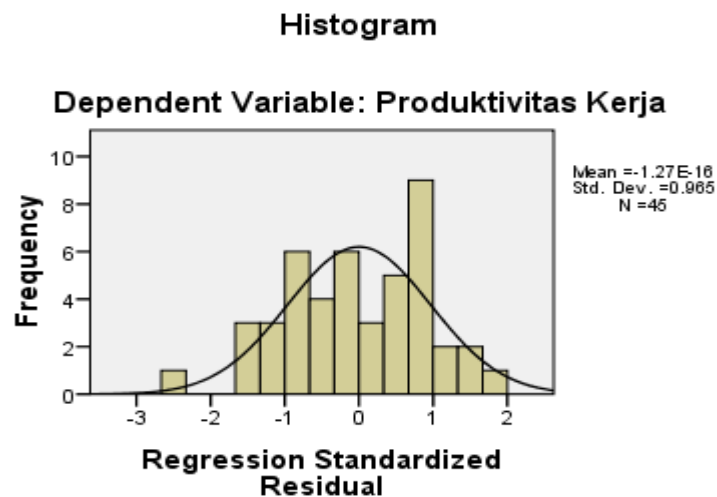
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,845 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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



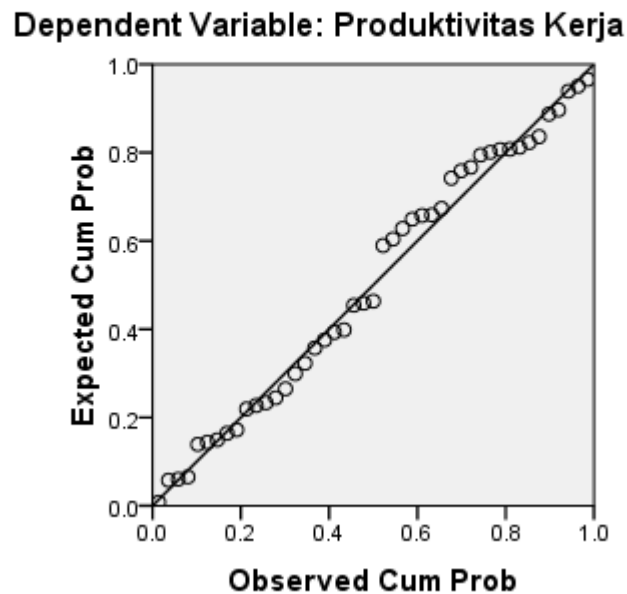
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

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

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk masing – masing variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

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

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

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

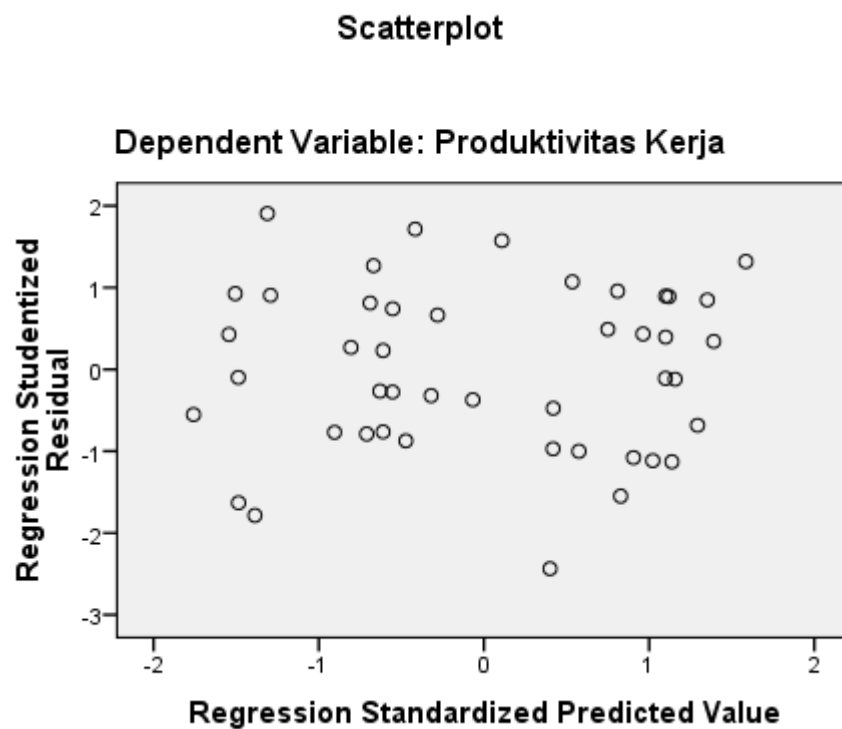
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
1 (Constant)		
Motivasi	0.378	2,646
Etos Kerja	0,369	2,711
Disiplin Kerja	0.960	1.042

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Motivasi Kerja 2,646 < 10 , Etos Kerja 2,711 < 10 , Disiplin Kerja 1,042 < 10 dan nilai *Tolerance* Motivasi Kerja 0,378 $> 0,10$, Etos Kerja 0,369 $> 0,10$, Disiplin Kerja 0,960 $> 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi

ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

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

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.11
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-1,549	2.039
Motivasi	0,356	0,104
Etos Kerja	0,656	0,093
Disiplin Kerja	0,048	0,087

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1,549 + 0,356 X_1 + 0,656 X_2 + 0,048 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -1,549.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,356.
- Jika terjadi peningkatan etos kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,656.

- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,048.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.12
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.355	3	116.785	90.992	.000 ^a
	Residual	52.622	41	1.283		
	Total	402.978	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahoro Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Uji Parsial

Model	t	Sig.	Hasil
1 (Constant)	-0.760	0,452	
Motivasi	3,438	0,001	Signifikan
Etos Kerja	7,072	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,544	0,589	Tidak Sig

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.

2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai guru MTsN Bahorok.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.860	1.133

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,860 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi, etos kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 86\% = 14\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka untuk produktivitas kerja karyawan, maka pihak sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan guru. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut maka terjadi peningkatan produktivitas guru tersebut, sebaliknya apabila kebutuhan motivasi tidak terpenuhi maka akan dapat berdampak pada penurunan produktivitas guru dalam mengajar. Kebutuhan aktualisasi dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan dan pendidikan, pengembangan pengetahuan dan kemampuan karyawan tersebut. Dengan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan karyawan maka karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dalam proses mengajar.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Inggri Krisna Murti (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja guru memiliki kontribusi peningkatan produktivitas kerja guru. Etos kerja digambarkan dari totalitas kepribadian individu serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Amalia Rizki (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak menjadi isu penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, ada isu lain yang lebih kuat. Namun kedisiplinan adalah salah satu hal yang penting diterapkan di setiap instansi pemerintahan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

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

Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kerja terhadap guru, meningkatkan etos kerja dan meningkatkan disiplin kerja agar setiap guru dapat bekerja dan meningkatkan etos kerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai guru MTsN Bahorok.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai guru MTsN Bahorok.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas perlu dilakukan suatu motivasi secara langsung oleh atasan agar produktifitas pegawai menjadi baik dan dapat ditingkatkan, pengawasan perlu dilakukan oleh atasan dengan melakukan observasi dan melihat hasil kinerja dan laporan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai.
2. Dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan menjamin dan memenuhi kebutuhan pegawai baik kebutuhan fisiologis, social, kebutuhan akan rasa aman dan social agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.
3. Instansi perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sosialisasi akan peraturan instansi dan prosedur pekerjaan kepada pegawai agar pegawai tetap ingat peraturan dan prosedur yang berlaku. Perlu dilakukan tindak tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dan pegawai yang indiscipliner tanpa pamrih.
4. Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja maka sekolah harus dapat memastikan apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja karyawan

dapat ditingkatkan agar berdampak pada peningkatan produktifitas kerja guru dalam menjalankan kegiatannya mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Harlie (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Penerbit Cipta Pustaka.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPEE.
- Hasibuan (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kadarisman (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Manullang, Marihot et al. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- M. Manullang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ciptapustaka, Bandung.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.

Rio Taufik Sanjaya (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta

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.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9).

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.

Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

Siswanto (2009). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Tatsito.

Sutrisno (2011). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.

Sedarmayanti (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sutikno (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.

KUESIONER

ANALISIS MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTSN BAHOROK

Nama :

Jenis kelamin :

Status pernikahan :

Usia :

Tingkat pendidikan :

Jabatan :

Masa kerja :

Kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian semata.

Petunjuk pengisian

- Berikan tanda silang (X atau \surd) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda ketahui.
- Jawaban yang tersedia ada lima (5) pilihan yaitu :

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)

contoh pengisian jawaban :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi			X		

Contoh perbaikan jawaban :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi				X	X

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Atas Variabel X₁
(Motivasi Kerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Anda merasa bahwa kebutuhan fisiologis setiap guru sudah dijamin oleh pihak sekolah.					
2	Instansi sekolah memberikan jaminan rasa aman akan tempat bekerja pegawai.					
3	Instansi sekolah memberikan jaminan rasa aman akan masa depan pegawai.					
4	Anda akan bekerja lebih baik apabila ada dukungan sosial dari rekan kerja di kantor..					
5	Anda membutuhkan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.					
6	Anda dapat mengaktualisasikan kemampuan diri anda yang dapat mendorong kinerja anda					

Pernyataan Atas Variabel X₂
(EtosKerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2	Kehadiran merupakan salah satu pendukung produktivitas suatu Instansi sekolah					
3	Guru yang menjalankan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.					
4	Pagawai dapat mengikuti setiap standard dan ketetapan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.					
5	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.					
6	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya					

Pernyataan Atas Variabel X₃
(Disiplin)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai guru yang bekerja bersyukur profesi menjadi seorang pengajar.					
2	Profesi seorang guru adalah amanah yang harus di jalankan dengan baik.					
3	Anda senang bekerja menjadi seorang guru karena ada suatu panggilan di dalam hati untuk berbagi ilmu.					
4	Anda bekerja penuh dengan kegigihan karena anda merasa bahwa pekerjaan ini adalah ibadah.					
5	Anda merasakan bahwa profesi guru adalah suatu profesi yang dihormati di masyarakat					
6	Anda sadar bahwa profesi guru adalah profesi yang bertugas melayani masyarakat luas.					

Pernyataan Atas Variabel Y
(Produktivitas Kerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai guru dapat sepenuhnya dapat mengajar dengan dengan cepat sesuai dengan kurikulum pendidikan.					
2	Pegawai guru hanya dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan integritas yang dimilikinya.					
3	Pegawai guru dapat mengajar secara kreatif					
4	Pegawai guru sangat inovatif dalam bekerja dan memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman kemampuannya.					

5	Pegawai guru mampu mengevaluasi hasil pekerjaannya dan melakukan perbaikan yang lebih baik dalam mengajar.					
6	Pegawai guruselalu mengevaluasi hasil pekerjaannya dan berusaha bekerja semaksimal mungkin.					