



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU  
PADA YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :  
Ervin Vernanda  
021113286

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2018**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA  
YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR**

**Skripsi**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.  
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko., Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully., SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA  
YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari :Selasa, Tanggal : 24 / Juli /2018

Ervin Vernanda

021113286

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Karma Syarif., SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna., SE., MM.)

## ABSTRAK

**ERVIN VERNANDA, NPM 021113286.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, Kab.Bogor. Ketua Komisi Pembimbing Karma Syarif dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna.

Keberhasilan sebuah Instansi salah satunya yaitu ditandai dengan meningkatnya disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai instansi tersebut. Dengan disiplin kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi agar dapat bersaing dengan instansi lainnya. Disiplin sangat bergantung pada motivasi yang diberikan instansi dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber dayanya.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Lokasi yang diteliti peneliti bertempat pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, Kab Bogor. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment menunjukkan nilai  $r$  sebesar 0,622. Artinya motivasi kerja guru mempunyai hubungan yang kuat dengan disiplin kerja guru. Hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh angka 38,68% artinya kontribusi Motivasi kerja dapat mempengaruhi turun naiknya disiplin guru. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (= 12,470) > t_{tabel} (= 1,6722)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya. Shalawa dan salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah S.A.W, Para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya.

Proposal ini berjudul “ **Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong** “. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko,, Ak, MM,. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., MM., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Hj. Dra Sri Hartini., MM. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Herdiyana., SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Tutus Rully., SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Karma Syarif, SE,. MM. selaku komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Angka Priatna, SE,. MM. selaku anggota komisi pembimbing yang sudah sangat begitu baik kepada penulis untuk memberikan pengarahan dan saran dalam skripsi ini.
8. Ibu Sri Hidajati Ramdhani, SE,. MM. selaku wali dosen yang selalu sabar dalam mendidik dan menasihati saya.
9. Ibu Nenden R, SH. selaku Waka Kurikulum Yayasan Dharma Bhakti Tonjong yang sudah sangat baik telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dengan kesabarannya dalam mendidik penulis.
11. Seluruh staf TU di Fakultas Ekonomi Univeritas Pakuan
12. Seluruh staf dan pegawai khususnya guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong yang telah memberikan banyak pelajaran dan sebagai tempat penelitian dalam proposal ini.
13. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat, waktu, dan motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman-teman dekat saya Diki Sanjaya, Ricky Andika Putra, Ade Kurniawan, Dimas Mardhika, Rio Putra Kurniawan, Robbi Imam Mauladi, Laras Rauda, Pajar Hidayat, Dea Ramadanti, Rachmawati, Tia Susanti, Aji Agung Pangestu, Subur Subkhan, Jahrudin, Vivin Anggraeni, Shella Septiani, Vendra dan terkhususnya kepada Annisa Apriani yang telah banyak membantu

dan memberikan dorongan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak hal yang kurang. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Oktober 2018

Ervin Vernanda

## DARTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Motivasi.....	12
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi.....	13
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi .....	14
2.2.4 Teori-Teori Motivasi.....	15
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	17
2.2.6 Indikator Motivasi.....	19
2.2.7 Tujuan Motivasi .....	20
2.3 Disiplin Kerja .....	21
2.3.1 Pengertian Disiplin.....	21
2.3.2 Indikator Disiplin .....	22
2.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	24
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.3.5 Pendekatan Disiplin Kerja.....	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	28
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	30

2.5	Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	33
3.2.1	Objek Penelitian .....	33
3.2.2	Unit Analisis.....	33
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	33
3.3.1.	Jenis Data Penelitian .....	33
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	33
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7	Uji Validitas .....	37
3.8	Uji Reliabilitas .....	41
3.9	Metode AnalisisData.....	42
3.9.1	Analisis Koefisien Korelasi.....	42
3.9.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	43
3.9.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Lokasi Penelitian .....	45
4.1.1	Sejarah singkat instansi yayasan dharma bhakti tonjong	45
4.1.2	Struktur organisasi dan uraian tugas .....	45
4.2	Profil Responden .....	49
4.3	Hasil dan Pembahasan.....	51
4.3.1	Motivasi Kerja Guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor .....	51
4.3.2	Disiplin Kerja Guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor.....	63
4.3.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor.....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	73
5.2	Saran.....	73

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kehadiran Guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor .	3
Tabel 2. Data Target Kerja Guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor .....	6
Tabel3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusial.....	10
Tabel 4. Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 5. Operasional Variabel .....	34
Tabel 6. Skala Likert.....	37
Tabel 7. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	42
Tabel 8. Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 9. Data Guru Berdasarkan usia .....	50
Tabel 10. Data Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 11. Data Guru Berdasarkan Lama Kerja .....	50
Tabel 12. Total Data Responden .....	58
Tabel 13. Memberikan Rasa Nyaman Kepada Pegawainya.....	58
Tabel 14 Pegawai Terpenuhi Dalam Sandang Pangan dan Papan .....	52
Tabel 15. Kondisi Ruangan Kerja yang Digunakan Cukup Aman.....	52
Tabel 16. Mau Melakukan Pekerjaan yang Diberikan Oleh Instansi Karena Menganggap Pekerjaan Adalah Sebuah Kebutuhan.....	53
Tabel 17 Melakukan Pekerjaan Tanpa Ada Paksaan.....	53
Tabel 18. Memberikan Semaksimal Mungkin Kemampuan Pada Saat Melakukan Pekerjaan yang Disenangi .....	53
Tabel 19. Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Jabatan dan Tugas .....	54
Tabel 20. Saya Mematuhi Tata Tertib yang Diberlakukan Oleh Instansi .....	54
Tabel 21. Selalu Mengerjakan Apa yang Diperintahkan Oleh Instansi.....	55
Tabel 22. Senang Mencoba Hal Baru Dalam Bekerja.....	55
Tabel 23. Menguasai Berbagai Bidang Sebagai Guru.....	56
Tabel 24. Bisa Membuat Perubahan Positif Dalam Bekerja .....	56
Tabel 25. Hubungan Atasan Dengan Bawahan Cukup Baik dan Tidak Kaku .....	57
Tabel 26. Guru Ingin Mengembangkan Kemampuannya Dalam Bekerja .....	57
Tabel 27. Dapat Mengatur Manajemen Dengan Baik .....	57
Tabel 28. Selalu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	58
Tabel 29. Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Apa yang Diperintahkan .....	58
Tabel 30. Tidak Pernah Mengulur Waktu Saat Mendapat Tugas.....	59
Tabel 31. Berusaha Berpenampilan Rapih Dalam Bekerja .....	59
Tabel 32 .Selalu Mencapai Target Kerja yang Telah Ditentukan Instansi .....	60
Tabel 33. Berusaha Membuat Instansi Menjadi Lebih Baik .....	60
Tabel 34. Melakukan Pekerjaan Sesuai Visi dan Misi Instansi.....	61
Tabel 35. Target yang Telah Ditentukan Oleh Instansi Telah Tercapai.....	61
Tabel 36. Sudah Membuat Instansi Dapat Bersaing Dengan Instansi lain.....	61
Tabel 37. Analisis distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja .....	63

Tabel 38. Saya masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan instansi.....	63
Tabel 39. Saya bekerja menggunakan waktu jam istirahat sesuai dengan yang ditentukan instansi .....	64
Tabel 40. Saya pulang bekerja sesuai waktu yang ditentukan instansi .....	64
Tabel 41. Saya menggunakan peralatan instansi sesuai kegunaannya .....	65
Tabel 42. Saya selalu menjaga dan memelihara peralatan instansi .....	65
Tabel 43. Sebelum menggunakan peralatan instansi saya terlebih dahulu memahami kegunaannya .....	65
Tabel 44. Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan .....	66
Tabel 45. Siap menerima sanksi apabila tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan .....	66
Tabel 46. Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan .....	66
Tabel 47. Saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar aturan yang telah ditentukan .....	67
Tabel 48. Saya memahami prosedur dan pedoman yang telah ditentukan.....	68
Tabel 49. Saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan.....	68
Tabel 50. Analisis distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 51. Analisis Koefisien Korelasi .....	70
Tabel 52. Nilai Interval Koefisien.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Konstelasi Penelitian.....	32
Gambar 2.	Kurva Hipotesis .....	44
Gambar 3.	Struktur Organisasi .....	46
Gambar 4.	Kurva Hipotesis .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Koding Motivasi Kerja
- Lampiran 2. Koding Disiplin Kerja
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Lembar Pernyataan Perusahaan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Berdasarkan undang-undang, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Karena pendidikan merupakan suatu proses dalam usaha membentuk manusia yang cerdas dan terampil, mewujudkan sumber daya yang berkualitas dan kreatif serta mampu bersaing dalam menghadapi tantangan dan kemajuan ilmu teknologi.

Tujuan pendidikan pada dasarnya menghantarkan para siswa menuju pada perubahan-perubahan tingkah laku baik intelektual, moral maupun sosial agar dapat hidup mandiri sebagai individu dan makhluk sosial sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Usaha dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka penyelenggara pendidikan perlu disesuaikan dengan pembangunan masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal satu-satunya yang diselenggarakan pemerintah, memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui interaksi dalam proses pembelajaran disekolah secara sadar, sistematis dan terarah menuju kearah perubahan tingkah laku peserta didik sesuai dengan yang diharapkan.

Guru adalah faktor utama dalam pendidikan, oleh karena itu kualitasnya harus ditingkatkan. Lahirnya undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengharuskan semua pendidik menguasai empat kompetensi, kepribadian, sosial, dan profesional. Karena guru harus mampu berperan sebagai sosok inspirator, motivator, fasilitator, dan komunikator dalam menggerakkan, menggali dan mengembangkan potensi anak didik. Untuk itu, agar para guru dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, para pemimpin instansi pendidikan perlu memberikan motivasi/dorongan kepada mereka.

Disiplin merupakan istilah yang sudah masyarakat diberbagai instansi pemerintah maupun swasta. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai dalam mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Singodimedjo (2012:86), mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sukarno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, disiplin di instansi sekolah dapat diartikan sebagai keadaan tata tertib ketika guru, kepala sekolah, dan staf yang tergabung dalam instansi sekolah tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja agar para pegawaidapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

Yayasan Dharma Bhakti SMK Tonjong merupakan salah satu instansi sekolah yang berperan dalam menjadikan siswa/siswi yang terdidik, terampil dan mandiri berdasarkan iman dan taqwa. Di dalam instansi sekolah inilah para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan dan pemikiran dan menjadi bagian yang dapat dicontoh oleh para siswa/siswi yang sedang mencari ilmu. Disiplin di sekolah bertujuan untuk membantu peserta didik menemukan jati dirinya, mengatasi, dan mencegah timbulnya masalah-masalah disiplin, serta berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan dalam pembelajaran sehingga mereka menaati peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin disekolah merupakan bantuan kepada peserta didik agar mampu berdiri sendiri dalam memecahkan berbagai permasalahan sehingga dapat menggapai hasil belajar yang optimal. Akan tetapi akhir akhir ini masalah disiplin sering disepelekan, bahkan banyak sekali pelanggaran-pelanggaran oleh tenaga pendidik terhadap peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan.

Demikian halnya di sekolah, lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi miniature masyarakat dalam membina disiplin tidak dapat diandalkan. Tidak sedikit pelanggaran oleh staff khususnya guru melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin. Contohnya mulai dari pelanggaran dalam segi kehadiran dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga berakibat pada pemberian surat peringatan atau (SP) dan berujung pada pemecatan. Karena dalam hal ini guru bertanggung jawab mengarahkan pada yang baik, dan guru harus mampu menanamkan rasa disiplin yang tinggi terhadap muridnya. Di sekolah guru yang dapat menanamkan



Dilihat dari hasil data kehadiran guru yang diperoleh peneliti dari Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, dari jumlah keseluruhan 50 guru terdapat 14 guru yang melakukan tindakan indisipliner dalam bentuk pada bulan Juli 2017/2018 alpha ( tidak ada keterangan ) yang dilakukan guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak instansi. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi sekolah ada beberapa guru yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dikarenakan pihak instansi yang kurang memperhatikan kesejahteraan gurunya. Padahal guru mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi untuk memajukan, mencerdaskan dan membentuk konsep yang baik kepada anak didiknya. Harapan mereka pihak instansi dapat memenuhi apa yang mereka harapkan , agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada salah satunya dengan memberikan kompensasi dengan adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam instansi Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor terdapat masalah kehadiran yang dilakukan oleh guru yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau harapan yang diinginkan oleh Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor. Hal ini dapat dilihat dari data guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor pada bulan Juli 2017/2018 diatas dimana dari 50 guru yang bekerja pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor terdapat 14 guru yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini tentu dapat mengakibatkan target kerja yang diberikan oleh instansi Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor tidak akan tercapai dengan maksimal.

Dalam usaha memotivasi para pegawai khususnya pegawai dengan jabatan guru, pemimpin harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu perilaku para pegawai tersebut. Untuk memahami perilaku para pegawai ini, setiap pemimpin diwajibkan untuk mengetahui kebutuhan pegawainya berupa upah tunjangan dan lainnya. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi sekolah, karena setiap instansi pasti memiliki tujuan/target yang harus dicapai. Tetapi bila guru tidak bisa menyelesaikannya, itu dikarenakan rendahnya atau kurangnya dorongan atau motivasi yang yang diberikan oleh instansi tersebut. Motivasi yang rendah ini karena tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka, hal inilah yang harus dicermati oleh setiap pemimpin instansi, bagaimana mendorong atau memotivasi pegawai dengan baik yang berasal dari dalam diri para pegawai ataupun berasal dari luar diri orang tersebut.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Menurut Hasibuan (2009:221), alat-alat motivasi dapat dibagi atas tiga bagian yaitu :

1. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.
2. Non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja, misalnya medali, piagam, bintang dan jasa dan lain-lain.

Kombinasi material dan nonmaterial, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan

Berikut adalah data target jam kerja guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor pada bulan Juli 2017/2018.

Tabel 2  
Data target kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR  
JULI 2017/2018

No	Nama	Kelas & Jam Kerja			Jumlah Jam	Target Jam Kerja	Realisasi	Persentase
		10	11	12				
1	Mulyo Hartono, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
2	Nenden Rosidawati, SH	9	9	6	24	96	72	75%
3	Nanang Kosasih, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
4	Sri Harmini, S. Pd, MM	12	12	4	28	112	56	50%
5	Herdi Supardi, SE	10	10	6	26	104	52	50%
6	Matri Naptuti, SE	10	10	6	26	104	104	100%
7	Aming Budiawan, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
8	Uci Nurbani, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
9	Sri Marlisa, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
10	Retno Sri Wulandari, SE	10	10	6	26	104	52	50%
11	Maswanih, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
12	Mulyadi, S. Pd, I	12	12	4	28	112	112	100%
13	Lukman, S. Pd, I	12	12	4	28	112	56	50%
14	Deliyanti, SP	12	12	4	28	112	112	100%
15	Siti Maisuroh, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
16	Hellen Maria Ulfa, A. Md	9	9	6	24	96	96	100%
17	Ahmad Yahya, S. Pd, MM	12	12	4	28	112	112	100%
18	Rusmanto, S. Kom	9	9	6	24	96	48	50%
19	Putra Asep Saputra, S. Pd, I	12	12	4	28	112	112	100%
20	Puji Tri Hartanto, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
21	Rizki Amalia, SE	10	10	6	26	104	78	75%
22	Neneng Rusmianti, SE	10	10	6	26	104	52	50%
23	Dewi Widyaningsih, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
24	Rani Ramadhanti Bilqis, SE	9	9	6	24	96	96	100%
25	Ulis Suryanti, SE	10	10	6	26	104	104	100%
26	Muhammad Fahmi, S. Kom	9	9	6	24	96	96	100%
27	Burhanudin, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
28	Rizky Nugraha, SE	10	10	6	26	104	104	100%
29	Supandi, S. Kom	9	9	6	24	96	96	100%
30	Muharji, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
31	Tri Wardaya, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
32	Darmawan Wardaya, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
33	Rachmawati, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
34	Kasi, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
35	Djunaedi, SE	10	10	6	26	104	104	100%
36	Abdullah Ahmar, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
37	Setya Purwanti W. S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
38	Diyannah Bachtiar, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
39	Peratih Suryaningsih, S. Pd	12	12	4	28	112	84	75%
40	Nopi Herlina, S. Si	9	9	6	24	96	96	100%
41	Farida, S. Pd, I	12	12	4	28	112	112	100%
42	Arif Setyadi, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
43	Tatang Muktar, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
44	Remaldy, S. Kom	9	9	6	24	96	96	100%
45	Edy Yusanto, S. Pd, I	12	12	4	28	112	84	75%
46	Irma Marlina, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
47	Dewi Haryani, S. Pd	12	12	4	28	112	56	50%
48	Ida Rosliyana, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
49	Astuti S, S. Pd	12	12	4	28	112	112	100%
50	Abdul Rojak, S. Kom	9	9	6	24	96	72	75%

*Sumber Data : Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab, Bogor 2017*

Berdasarkan data target kerja guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor pada bulan Juli 2017/2018 dari 50 guru hanya 26 guru yang benar benar melakukan target kerja secara maksimal (100%). Yang artinya setengah dari keseluruhan guru yang bekerja tidak melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Bagaimana mungkin sekolah dapat menghasilkan siswa/siswi yang berkualitas jika para pendidik (guru) melakukan tindakan indisipliner yang tidak dapat dicontoh oleh para siswa/siswinya. Karena guru adalah contoh seseorang yang akan menjadi inspirasi bagi para muridnya. Tindakan ini disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak instansi berupa kompensasi yang diberikan. Menurut Malayu Hasibuan (2008:150) ada 2 jenis motivasi yang diberikan yaitu pertama berupa motivasi positif (intensi positif) berupa uang, fasilitas, barang, dll, dan yang kedua

berupa motivasi negatif yaitu motivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar.

Dan menurut Edy Sutrisno ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dan dibedakan atas faktor intern dan ekstern. Pada faktor intern yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, dan untuk faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Dari data diatas dapat dilihat terdapat kesenjangan atau masalah yang dilakukan guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong yang diakibatkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh instansi berupa kompensasi yang diberikan. Dari keseluruhan guru 50 orang hanya 26 guru yang menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.. Masalah disiplin kerja ini dipengaruhi oleh bagaimana pemberian motivasi dari pemimpin kepada bawahannya, atau motivasi ada dalam dirinya akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja yang dilakukan. Hal ini harus menjadi pertimbangan bagi pihak instansi bagaimana caranya agar para guru dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan hasil data yang diperoleh peneliti dari pihak instansi maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.** “

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

1. Terdapat Guru yang melakukan tindakan indisipliner dari segi kehadiran pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor.
2. Belum tercapainya target kerja yang diberikan oleh Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR ?
2. Bagaimana disiplin kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR ?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dalam membuat skripsi dan memperoleh gelar sarjana.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian.**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.
3. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG..

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kedisiplinan pegawai melalui motivasi kerja pegawai.

##### **b. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

##### **c. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi/instansi yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Semula istilah sumber daya ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti sumber daya laut, sumber daya hutan, dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai yang dimiliki oleh sumber daya lainnya. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang diberi semacam daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia maka potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lain.

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa, dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Berikut ini adalah pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

Menurut Mondy Danoe (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Ivan Cevich (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Tidak jauh berbeda pendapat yang dikemukakan menurut Simamora (2009:5) manajemen sumber daya organisasi adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota, organisasi atau kelompok kerja.

*“Human resources management is the field involving the effective management of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental change”*(Bowin and Harvey, 2001:4).

*“Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal”*(Byars&Rue, 2006:371).

*“Human resource management is a part of the process that helps the organization achieve its objectives”*(H.L. Kaila,2005:13).

Jadi dari sejumlah definisi yang diungkapkan diatas, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan.

### **2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusianya. Fungsi-fungsi sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi. Tabel 1.1 menunjukkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Tabel 3.

<b>FUNGSI</b>	<b>AKTIVITAS</b>
Perncaanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan analisis pekerjaan untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan spesifik yang diperlukan di dalam organisasi.</li> <li>• Meramalkan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya.</li> <li>• Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia tersebut.</li> <li>• Rekrutmen sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya.</li> <li>• Seleksi dan penempatan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu di dalam organisasi.</li> </ul>
Pengembangan sumber daya manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientasi dan training karyawan.</li> <li>• Mendesain dan mengemplementasikan program pengelolaan pengembangan organisasional.</li> <li>• Membangun tim yang efektif di dalam struktur</li> </ul>

	<p>organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendesain sistem penilaian kinerja karyawan.</li> <li>• Membantu karyawan dalam rencana pengembangan karir.</li> </ul>
Kompensasi dan benefits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendesain dan mengimplementasikan sistem kompensasi dan benefits untuk semua karyawan.</li> <li>• Menjamin keadilan dan konsistensi kompensasi dan benefits.</li> </ul>
Karyawan dan hubungan perburuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• melayani sebagai perantara antara organisasi dan serikat pekerja.</li> <li>• Mendesain sistem disiplin dan penanganan keluhan.</li> </ul>
kesehatan dan keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendesain dan mengimplementasikan program untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan.</li> <li>• Menyediakan bantuan untuk mengatasi persoalan pribadi karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan kerjanya.</li> </ul>
Riset sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan informasi sumber daya manusia.</li> <li>• Mendesain dan mengimplementasikan sistem komunikasi karyawan.</li> </ul>

Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010 : 3)

Menurut Sutrisno (2010:9-11) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Sedikit berbeda dengan penjabaran yang diberikan oleh Dan Harris (dalam Yuniarsih dan Suwanto, 2008:6) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup :

1. Planning (perencanaan)
2. Staffing (penempatan)
3. Evaluating dan compensating (pengevaluasian dan kompensasi)

4. Improving (pengembangan)
5. Maintaning effective employer-employer realitionsip (mengatur hubungan yang efektif antara tenaga kerja)

Dari definisi menurut beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan kegunaannya agar dapat terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

## 2.2. Motivasi

### 2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). sikap mentak karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berikut adalah pengertian dari motivasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:76) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut I Komang Wardana (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hadari Nawawi (2011:351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Malayu Hasibuan motivasi (2011:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan.

Menurut Harold Koontz (dalam Malayu Hasibuan, 2011:219) *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal* (motivasi mengacu pada dorogan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Menurut Wayne F. Casio (dalam Malayu Hasibuan, 2011:219) *motivation is a force that results from an individuals desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst, social apparoval)*. (motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan

seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus, dan bermasyarakat).

*“Motivaton can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need” (Gurpreet Randhawa, 2007:246).*

*Motivation is an inspirational process of the team which impels the members, to pull their weight effectively , to give their loyalty to the group, to carry out properly the task that they have accepted and generally to play an effective part in the group has undertaken (M.G. Rao and V.s.P. Rao in H.L. Kaila, 2005:62).*

*Motivation is granting the driving force that creates work excitement on an individual, so that he is willing to work together effectively and integrated with all its resources to achieve satisfaction. With the motivation, each individual of employee is expected to work hard and enthusiastically to achieve high productivity (Lawler, 2001:35).*

Kesimpulan dari pengertian motivasi yang dinyatakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang atau kepada bawahannya agar mereka terarah dalam melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Pegawai  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut I Komang Wardana (2012:193) pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi 3 yaitu sebagai berikut :

1. Material incentive : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi material incentive
3. Non materila incentive : yang tak dapat dinilai dengan uang seperti :
  - Penempatan yang tepat
  - Latihan sistematis
  - Promosi yang objektif
  - Pekerjaan yang terjamin
  - Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
  - Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
  - Pemberian informasi tentang perusahaan
  - Fasilitas rekreasi
  - Penjagaan kesehatan
  - Perumahan
  - Dan lain sebagainya

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
 

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. Motivasi Negatif
 

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Sudjana (2010:50). Motivasi dibedakan menjadi 2 jenis yaitu “motivasi intrinsik dan ekstrinsik”

- a. Motivasi Intrinsik
 

Motivasi Intrinstik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang datang dari luar diri seseorang, timbul karena adanya stimulus (rangsangan) dari luar dirinya atau lingkungannya. Dari gambaran tersebut kita mengetahui bahwa dalam motivasi ekstrinsik itu individu membutuhkan dorongan dan rangsangan dari luar, khususnya dari apa yang ada disekitarnya.

#### **2.2.4. Teori-Teori Motivasi**

Setiap pemimpin organisasi pasti akan mendambakan suatu keadaan pada saat semua anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki hairah kerja dan produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai keadaan tersebut, berbagai upaya telah dilakukan dambaan tetap tinggal dambaan, kenyataan yang dihadapi jauh dari yang diharapkan. Beberapa teori motivasi yang telah dicetuskan orang dikemukakan berikut ini dengan maksud untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar dalam upaya memotivasi anggota organisasi yang dipimpin.

##### **a. Teori Jenjang Kebutuhan**

Abraham H. Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi.

1. **Kebutuhan Fisiologis**  
Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan pangan, sandang dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini.
2. **Kebutuhan Rasa Aman**  
Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini dapat dilakukan dengan cara positif yaitu, melalui berbagai macam program seperti asuransi, pensiun, dll, atau dengan cara negatif yaitu dengan penetapan berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.
3. **Kebutuhan sosial**  
Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.
4. **Kebutuhan Penghargaan**  
Melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Banyak orang memenuhinya dengan melalui macam-macam simbol status kebendaan yang secara mencolok segera dapat diketahui orang yang lain merupakan prestasi pribadi.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
Merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dala herarki, tetapi juga yang palingkurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini

mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik.

**b. ERG Teori**

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer 1969, yang sebetulnya tidak jauh dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu :

1. *Existence needs* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
2. *Relatedness needs* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. *Growth needs* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan self actualization yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya yang disebut *frustration regression dimension*.

**c. Teori Kebutuhan McClelland**

David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya 3 macam kebutuhan, yaitu :

1. *Needs for Achievement (nAch)*  
Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.
2. *Need for Power (nPow)*  
Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.
3. *Need for Affiliation (nAff)*  
Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun atau memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

**d. Teori Dua Faktor**

Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990:177) mengembangkan suatu teori yang disebut Teori Dua Faktor, yang faktor higienis dan motivator :

Faktor Higienis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah supervisi teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status, dan kebijaksanaan.

Faktor motivasi, yaitu faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi dengan kata lain bersifat instrinsik, faktor-faktor tersebut adalah tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan dan kesempatan berkembang.

#### e. Teori Harapan

Pencetus teori Harapan ini adalah Victor Vroom yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam lingkungan kerjanya.

Dalam menerapkan Teori Harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami 3 hal berikut :

1. Harapan (*Expetancy*). Paham seseorang bahwa dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kerja
2. Instrumentalis (*Instrumentality*). Paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
3. Valensi (*Valence*). Nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.

Secara ringkas teori ini dapat dinyatakan dalam rumusan berikut.

$$M = E \times I \times V$$

Dalam rumusan tersebut dapat disimak bahwa untuk memperoleh motivasi kerja yang tinggi, seorang pemimpin dituntut untuk aktif melakukan sesuatu demi memaksimalkan ketiga komponen tersebut.

#### 2.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

##### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk hidup
 

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

  - Memperoleh kompensasi yang memadai
  - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
  - Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh penguasaan

Keinginan untuk memperoleh penguasaan itu dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.

#### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 2.2.6. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang megakibatkan seseorang anggota organisasimau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Daya Pendorong, semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.
- 3) Kerelaan, suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa mearasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Membentuk keahlian, adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Membentuk keterampilan, adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- 6) Tanggung jawab, adalah sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak atau kewajiban ataupun kekuasaan.
- 7) Kewajiban, sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan, merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### **Motivasi internal**

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

#### **Motivasi eksternal**

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### **2.2.7. Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2011:221) tujuan pemberian motivasi yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pandangan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Dan lain sebagainya.

Tujuan motivasi menurut Sunyanto (2013:17-18), adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasan dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan motivasi, maka setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi (Purwanto, 2007 : 73).

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin menunjukkan suatu sikap kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja pada karyawan.

Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Singodimedjo (2010:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Roberto G Medina (2006 : 198) *“Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behavior.”*

Menurut Mondy Noe (1999 : 576) *“Discipline is the state of employee self – control and orderly conduct and indicates the extent of genuine teamwork within an organization.”*

Menurut Pacitti (2011:1) *“Discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force.”*

Kesimpulan dari pengertian disiplin yang dinyatakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

### **2.3.2. Indikator Disiplin**

Menurut Soejono (2007:67) indikator disiplin meliputi:

#### ➤ Ketepatan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertin dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja lebih baik.

#### ➤ Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

#### ➤ Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### ➤ Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik.

Indikator disiplin karyawan menurut H. Malayu Hasibuan (2012:194), yaitu :

#### ➤ Tujuan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai lurus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu :

1. Kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja.
2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

➤ Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan selalu penuh perhitungan.

Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu :

1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
2. Menjaga dan merawat peralatan kerja

➤ Ketaatan pada standar kerja

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

Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu :

1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
2. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
3. Bekerja sesuai jam kerja

➤ Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan 2 indikator yaitu:

1. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

➤ Etika kerja

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

Dimensi etika kerja diukur menggunakan satu indikator yaitu :

1. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

➤ Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

➤ Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja.

- Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 2.3.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dibutuhkan langkah dan upaya agar karyawan itu sendiri memiliki kinerja yang maksimal.

Pendapat mengenai bentuk-bentuk disiplin kerja menurut para ahli dilihat sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

#### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan yakni, terdapat 4 perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu Rival (2009:825). :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif (*corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja menurut Indah Puji Hartatik (2014:190) seperti disebutkan dibawah ini :

- a. Disiplin diri, sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.
- b. Disiplin kelompok, disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perontah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu.
- c. Disiplin preventif, ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.
- d. Disiplin korektif, dimaksudkan untuk menganani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlakudan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- e. Disiplin progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

#### **2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat membuat disiplin karyawan dapat lebih baik atau menjadi kurang baik yang akan berimbas pada tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini adalah faktor disiplin kerja yang dikemukakan oleh ahli :

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2010:89),faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada Tidaknya Perhatian Terhadap Karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan Kebiasaan yang mendukung Tegaknya Disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
  - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemandan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Bejo Siswanto (2009:292), berhasil atau tidaknya suatu disiplin para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Teladan Pemimpin  
Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Ketaatan Dalam Standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharapkan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis saling mengharagai sesama katyawan.

Menurut Hasibuan (2009:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sunnguh dalam mngerjakan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan semakin baik.

5. Pengawasan

Tindakan yang paling efektif untuk mewewujudkan kedisiplinan karuyawan.

### **2.3.5. Pendekatan Disiplin Kerja**

Pendekatan disiplin kerja adalah upaya dari organisasi atau perusahaan dalam mengorganisasi sumber daya manusia menjadi disiplin dan bertanggung jawab terhadap peratiran-peraturan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:130-131) yaitu :

1. Pendekatan Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta yang berlaku.
  - d. Melakukan protes terhadap keputusan berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
- Pendekatan disiplin tujuan berasumsi bahwa :
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4.  
Penelitian Sebelumnya

Nama peneliti	Judul penelitian	Lokasi penelitian	Hasil penelitian
Sara Hennesy 2015	Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jakarta	AJB Bumpiputera 1912 Jakarta pusat	Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas motivasi kerja dari 15 item tidak valid karena nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,30 sehingga tersisa 33 item valid sedangkan setelah gugur dibuang makan analisis reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha pada alat ukur motivasi kerja

Nama peneliti	Judul penelitian	Lokasi penelitian	Hasil penelitian
	pusat		<p>memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,912. Hal ini berarti bahwa skala motivasi kerja memiliki reliabilitas tinggi. Dan berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas disiplin kerja, dari 48 item terdapat 1 item tidak valid karena koefisien korelasinya kurang dari 0,30, sehingga tersisa 47 item valid. Sedangkan setelah item gugur dibuang maka analisis reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha pada alat ukur motivasi kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,969. Hal ini berarti disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Jadi dari analisis tersebut terdapat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jaharta Pusat</p>
Umy Yoesana 2013	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	<p>Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman dari Sidmey Siegel (1988:256-257) maka tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai adalah 0,400. Untuk melakukan pengujian hipotesis adalah dengan cara membandingkan antara <math>r</math>, empiris dengan <math>r</math>, tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk tes 2 sisi. apabila harga <math>r</math>, empiris <math>&gt;</math> <math>r</math>, tabel untuk <math>n = 48</math> terdapat korelasi antara kedua variabel dengan demikian hipotesis atau (<math>H_1</math>) yang telah diajukan diterima dan menolah hipotesis (<math>H_0</math>). Hasil penelitian ini mendapatkan nilai <math>r</math>, tabel pada signifikan tingkat kepercayaan 0,05 atau 95% untuk <math>n = 48</math> yaitu 0,280, maka hasil perhitungan nilai <math>r_s</math> 0,400 <math>&gt;</math> 0,280 sehingga hipotesis nol (<math>H_0</math>) ditolak</p>

Nama peneliti	Judul penelitian	Lokasi penelitian	Hasil penelitian
			dan hipotesis satu (H1) diterima yang berarti terdapat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.
Putri Widyastuti 2016	Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Utama Badan Narkotika Nasional	Bagian Sekretariat Utama Badan Narkotika Nasional	Hasil dari penelitian ini menunjukkan korelasi pearson antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0,488 dan hasil korelasi motivasi ekstrinsik dengan disiplin kerja pegawai yaitu 0,476 lebih besar dibanding korelasi motivasi intrinstik dengan disiplin kerja pegawai 0,401 maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik yang lebih mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada bagian skretariat utama badan narkotika nasional. Tingkat signifikan pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu sangat signifikan. $H_0$ diterima jika signifikansi $> 0,05$ dan $H_0$ ditolak jika signifikansi $< 0,05$ , karena nilai signifikanis kurang dari 0,05 maka $H_0$ ditolak artinya “ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai”.

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia di dalam suatu instansi sangat penting, sebab tanpa ikut serta pegawai maka aktivitas didalam suatu isntansi tidak akan terjadi. pegawai dituntut untuk memberikan totalitas tenaga dan pemikirannya untuk selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Dan untuk memberi dorongan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan maksimal maka dibutuhkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan instansi. Bentuk dari motivasi itu sendiri dapat berupa kompensasi, penghargaan dan sebagainya yang dapat membuat pegawai itu sendiri semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dan tidak lupa sangat dibutuhkan pula suatu program di bidang kepegawaian yang dapat mengatur dan

mengarahkan agar karyawan selalu menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM).Masalah Disiplin kerja yang terjadi di instansi Yayasan Dharma Bhakti Tonjong ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak instansi agar para guru dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pihak instansi harus memperhatikan kesejahteraan para guru, karena guru adalah contoh bagi para muridnya. Guru adalah faktor utama dalam pendidikan, oleh karena itu kualitasnya harus ditingkatkan.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengharuskan semua pendidik menguasai empat kompetensi, kepribadian, sosial, dan profesional. Karena guru harus mampu berperan sebagai sosok inspirator, motivator, fasilitator, dan komunikator dalam menggerakkan, menggali dan ,mengembangkan potensi anak didik. Untuk itu, agar para guru dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, para pemimpin instansi pendidikan perlu memberikan motivasi/dorongan kepada mereka.

Pihak instansi harus memperhatikan kesejahteraan para guru, karena guru adalah contoh bagi para muridnya. Berdasarkan latar belakang d terjadi tindakan indisipliner bagi guru dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak instansi dalam segi kesejahteraan dan penghargaan. Oleh karena itu menjadi fenomena untuk peneliti bagaimana cara meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar para guru dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Menurut I Komang Wardana (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong.
2. Kemauan
3. Kerelaan,.
4. Membentuk keahlian.
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan disiplin kerja agar para pegawaidapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan.Hal

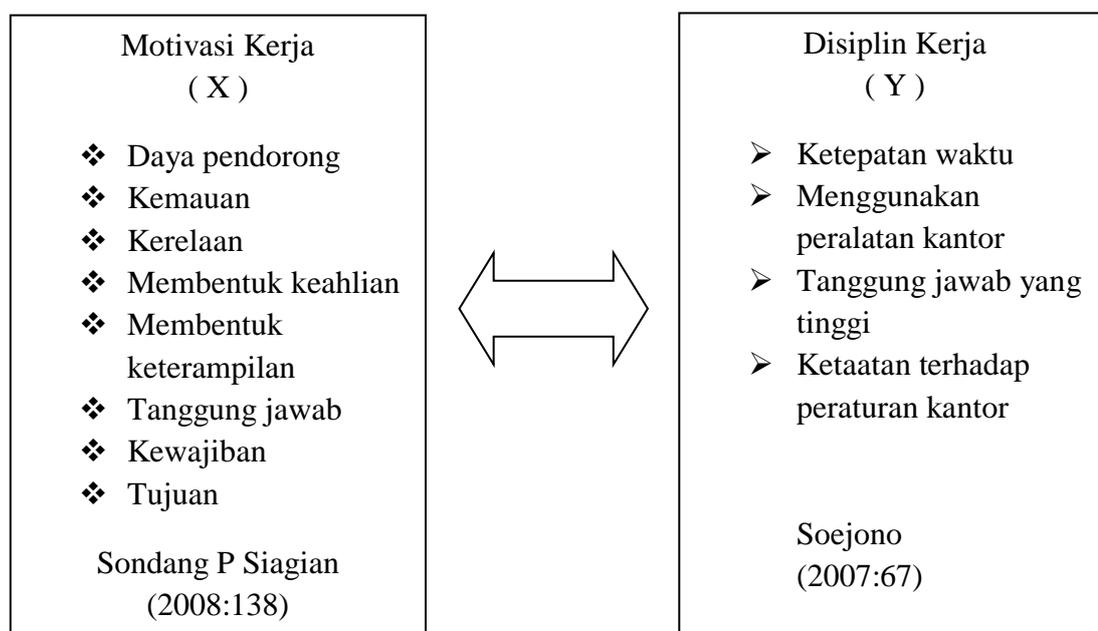
itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2010:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Soejono (2007:67) indikator disiplin meliputi:

- Ketepatan Waktu
- Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- Tanggung jawab yang tinggi
- Ketaatan terhadap aturan kantor

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas, uraian tersebut telah membuat konstelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut :



Gambar 1.  
Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2013:64). Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja guru baik pada YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.

2. Diduga disiplin kerja guru baik pada YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.
3. Diduga terdapat hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru pada YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif mengenai hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Objek Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah “Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru“, dimana motivasi yang menjadi variable (X) dan disiplin sebagai variabel (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan guru yayasan dharma bhakti tonjong.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Jl. Raya Tonjong, Tajur Halang, Tonjong.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah jenis data kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian atau penjelasan variabel yang akan diteliti.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan yang diteliti. Peneliti melakukan wawancara, survey, dan menyebar kuisioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung tetapi diperoleh dari penyedia data seperti media masa, perusahaan penyedia data, data yang digunakan peneliti sebelumnya, penyedia web, dan lain sebagainya. Peneliti mencari data dengan mempelajari buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan dan jurnal.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka peneliti mengelompokkan variabel-variabel kedalam 2 kelompok yaitu :

1. Variabel Independen  
Yaitu variabel mempengaruhi yang menjadi sebab. Dalam penelitian ini variabel independen yang menjadi sebab adalah motivasi kerja guru.
2. Variabel Dependen  
Yaitu variabel yang dipengaruhi yang bisa disebut sebagai akibat. Dalam penelitian ini variabel dependen yang menjadi akibat adalah disiplin kerja guru.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5.  
Operasionalisasi Variabel

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	Daya pendorong	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa nyaman saat bekerja</li> <li>• Merasa terpenuhi dalam kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan</li> <li>• Merasa aman dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
		Kemauan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganggap pekerjaan adalah sebuah kebutuhan</li> <li>• Menyenangi setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan</li> <li>• Melakukan pekerjaan tanpa menganggap sebuah beban</li> </ul>	
		Kerelaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mematuhi segala peraturan yang berlaku di instansi</li> <li>• Mampu bekerja dengan sesuai yang ditentukan</li> <li>• Mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh instansi</li> </ul>	
		Membentuk Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu bekerja didalam berbagai bidang</li> <li>• Mampu mencoba hal baru dalam pekerjaan</li> <li>• Mampu membuat suatu perubahan yang positif dalam pekerjaan</li> </ul>	
		Membentuk Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya kerja sama yang baik antara atasan &amp; bawahan</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki jiwa yang kreatif dalam bekerja</li> <li>• Mampu mengatur manajemen waktu untuk diri sendiri</li> </ul>	
		Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>• Mengerjakan pekerjaan dengan sesuai yang ditugaskan</li> <li>• Tidak pernah menunda sebuah pekerjaan</li> </ul>	
		Kewajiban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentaati peraturan instansi</li> <li>• Mampu mencapai target yang telah ditentukan pihak instansi</li> <li>• Membuat instansi menjadi lebih baik dibandingkan dengan instansi lain</li> </ul>	
		Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mewujudkan visi dan misi instansi</li> <li>• Mampu mencapai target yang ditetapkan instansi</li> <li>• Mampu membuat instansi bersaing dengan instansi lainnya</li> </ul>	
	Disiplin Kerja (Y)	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pemanfaatan waktu kerja yang efektif</li> <li>➤ Hadir dan pulang tepat waktu</li> <li>➤ Menyelesaikan perintah yang diberikan tanpa adanya keterlambatan</li> </ul>	Ordinal
		Menggunakan peralatan instansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Memahami penggunaan peralatan instansi sesuai prosedur</li> <li>➤ Menjaga dan memelihara peralatan kerja</li> <li>➤ Menggunakan peralatan instansi sesuai kegunaannya</li> </ul>	
		Tanggung jawab yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur</li> <li>➤ Bertanggung jawab dengan segala kemungkinan pekerjaan</li> <li>➤ Bertanggung jawab dengan kesalahan yang telah di perbuat</li> </ul>	
		Ketaatan terhadap peraturan instansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mengaplikasikan peraturan yang telah ditetapkan instansi</li> <li>➤ Memahami aturan yang berlaku pada instansi</li> <li>➤ Tidak melanggar aturan walaupun hanya sedikit</li> </ul>	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data populasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016:148).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut dengan teknik sensus.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan. Pada penelitian ini maksudnya adalah peneliti terjun kelapangan untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan.

#### 1. Data Primer

Teknik penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, teknik ini mencakup:

##### a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

##### 1) Wawancara

Penulis memperoleh data yang dilakukan dengan cara interaksi dan komunikasi untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan masalah.

##### 2) Kuesioner

Cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang di ajukan kepada guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti.

##### 3) Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

Skala Likert, Menurut Sugiyono (2014:136)

a. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variable penelitian.

b. Dengan Skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

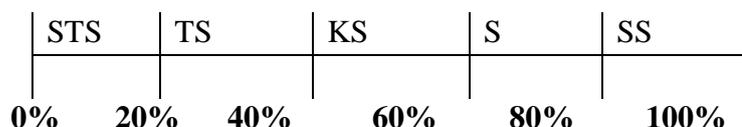
Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini:

Tabel 6.

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Total dari nilai jawaban yang butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTetinggiResponden}} \times 100 \%$$



Sumber: Sugiyono (2014:169)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variable (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Penulis membagikan daftar pernyataan kepada para guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong sebanyak 50 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian.

## 3.7 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui data yang di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Valid artinya ketepatan mengukur sebuah variable yang akan di ukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Sugiyono (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$  (0,361)

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{n \sum x^2 - \sum x^2 \quad n \sum y^2 - \sum y^2}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah Responden

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan (MOTIVASI)	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Valid/Tidak Valid
1	Instansi memberikan rasa nyaman kepada guru	85.84	40,709	.381		.759	Valid
2	Guru terpenuhi dalam hal sandang, pangan, papan	86.42	39,391	.452		.751	Valid
3	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup aman	86.20	40,612	.521		.748	Valid
4	Mau melakukan pekerjaan yang diberikan instansi karena menganggap pekerjaan adalah sebuah kebutuhan	85.78	37,971	.385		.732	Valid
5	Melakukan pekerjaan dengan rasa senang tanpa ada paksaan	85.68	38,018	.549		.725	Valid
6	Memberikan semaksimal mungkin kemampuan pada saat melakukan pekerjaan yang disenangi	85.78	39,073	.395		.738	Valid
7	menegerjakan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas	86.20	37,673	.390		.731	Valid
8	Saya mematuhi tata tertib yang diberlakukan oleh instansi	85.72	40,287	.435		.743	Valid
9	Selalu mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh instansi	86.04	40,937	.470		.749	Valid
10	senang mencoba hal baru dalam bekerja	85.96	37,060	.499		.723	Valid
11	Menguasai berbagai bidang sebagai guru	86.50	40,255	.439		.753	Valid
12	Bisa membuat perubahan positif dalam bekerja	85.60	40,449	.420		.747	Valid
13	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan cukup baik dan tidak kaku	85.94	38,139	.378		.734	Valid
14	Guru ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja	86.02	38,428	.414		.731	Valid
15	Dapat mengatur manajemen waktu dengan baik	85.58	37,024	.489		.724	Valid
16	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	85.88	37,210	.459		.726	Valid
17	Mengerjakan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan	85.86	40,286	.495		.743	Valid
18	Tidak pernah mengulur waktu saat mendapat tugas	86.02	35,938	.494		.721	Valid
19	Berusaha berpenampilan rapih saat bekerja	85.60	41,510	.420		.750	Valid
20	Selalu mencapai target kerja yang telah ditentukan instansi	86.32	39,079	.397		.738	Valid
21	berusaha membuat instansi menjadi lebih baik	85.60	41,143	.395		.748	Valid
22	melakukan pekerjaan sesuai visi dan misi instansi	85.80	38,449	.432		.730	Valid
23	Target yang telah ditentukan oleh instansi telah tercapai	86.02	39,693	.498		.743	Valid
24	Sudah membuat instansi dapat bersaing dengan instansi lain	85.82	38,069	.398		.731	Valid

Dari 24 pernyataan dinyatakan valid. Kriteria valid jika r hitung >0,361 dengan responden n = 50

## b. Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan (DISIPLIN)	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Valid/Tidak Valid
1	Saya masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan instansi	42.50	13,153	.367		.682	Valid
2	Saya bekerja menggunakan waktu jam istirahat sesuai dengan yang ditentukan instansi	42.72	13,553	.216		.703	Tidak Valid
3	Saya pulang bekerja sesuai waktu yang ditentukan instansi	42.52	11,928	.550		.651	Valid
4	Saya menggunakan peralatan instansi sesuai kegunaannya	42.52	12,581	.495		.664	Valid
5	Saya selalu menjaga dan memelihara peralatan instansi	42.50	12,582	.442		.670	Valid
6	Sebelum menggunakan peralatan instansi saya terlebih dahulu memahami kegunaannya	42.66	12,719	.405		.675	Valid
7	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan	41.86	14,164	.518		.722	Valid
8	Siap menerima sanksi apabila tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan	42.64	13,133	.526		.692	Valid
9	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	42.42	14,534	.385		.717	Valid
10	Saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar aturan yang telah ditentukan	42.74	12,645	.289		.697	Tidak Valid
11	Saya memahai prosedur dan pedoman yang telah ditentukan	42.54	12,580	.484		.665	Valid
12	Saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan	42.34	13,127	.424		.676	Valid

Dari 12 pernyataan, 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. Kriteria valid jika  $r$  hitung  $> 0,361$  dengan responden  $n = 50$ .

### 3.8 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alfa cronbach

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$s_b^2$  = jumlah varians butir

$s_t^2$  = varians total

(Sugiyono, 2012:359)

Indikator pengukuran menurut Serkan (2000:312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alfa atau  $r_{hitung}$

1. 0,8 – 1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

#### a. Motivasi Kerja (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,906	24

Berdasarkan output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel Motivasi sebesar 0,902 yang berarti realibilitas pernyataan item baik.

#### b. Disiplin \Kerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,704	,709	12

Berdasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,704 yang berarti realibilitas item pernyataan baik.

### 3.9. Metode Analisis Data

#### 3.9.1. Koefisien Korelasi

Menurut Syofian Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 7.  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x \sum y)}{(n \sum x^2 - \sum x^2) \cdot (n \sum y^2 - \sum y^2)}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi yang dicari
- $\sum x$  = Total jumlah dari variabel X
- $\sum y$  = Total jumlah dari variabel Y
- $\sum xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
- $\sum x^2$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- $\sum y^2$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- n = jumlah responden

Siregar (2013:251)

### 3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi( $r^2$ )

Setelah ( $r$ ) diketahui, maka untuk melihat seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Yayasan Dharma Bhakti Tonjong maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut):

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

Dimana:

KD : *Coefecient determination* (Presentase variable X atau independent terhadap dependen variable).

$r$  : Koefesien korelasi, menunjukkan tingkat keratan Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong.

Sugiyono (2010:348)

### 3.9.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru. Maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$th = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien Korelasi

$th$  = thitung

$n$  = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2014:257)

Langkah-langkah uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

#### 1. Menentukan Hipotesis Statistik

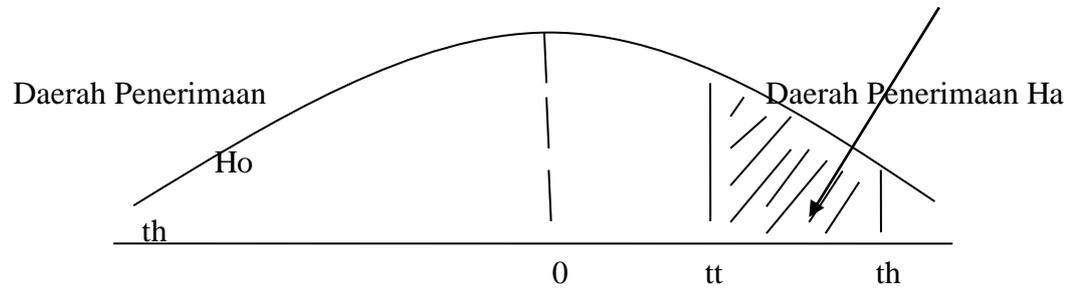
$H_0$  :  $r = 0$  ; artinya tidak terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru.

$H_a$  :  $r > 0$  ; artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru.

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha=0,05$  dan derajat kebebasan (  $dk= n-2$ ), dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ,terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ Artinya tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong.

- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Artinya terdapat hubungan nyata antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong.



(Danang Sunyanto, 2015 : 126)

Gambar 2. Kurva Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Instansi SMK Yayasan Dharma Bhakti Tonjong**

SMK Yayasan Dharma Bhakti Tonjong yang beralamat di Jl. Raya Tonjong Kampung Gunung Desa Tonjong Kecamatan Tajur Halang Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Didirikan pada tahun 2009 dibawah naungan Yayasan Dharma Bhakti Tonjong dengan Ketua Yayasan Bpk H.SA. Yunus. Sejak didirikan pada tahun pelajaran 2009-2010 sampai dengan sekarang hanya 2 kompetisi keahlian yang dikelola SMK Tonjong yakni Multimedia dan Otomatisasi Perkantoran.

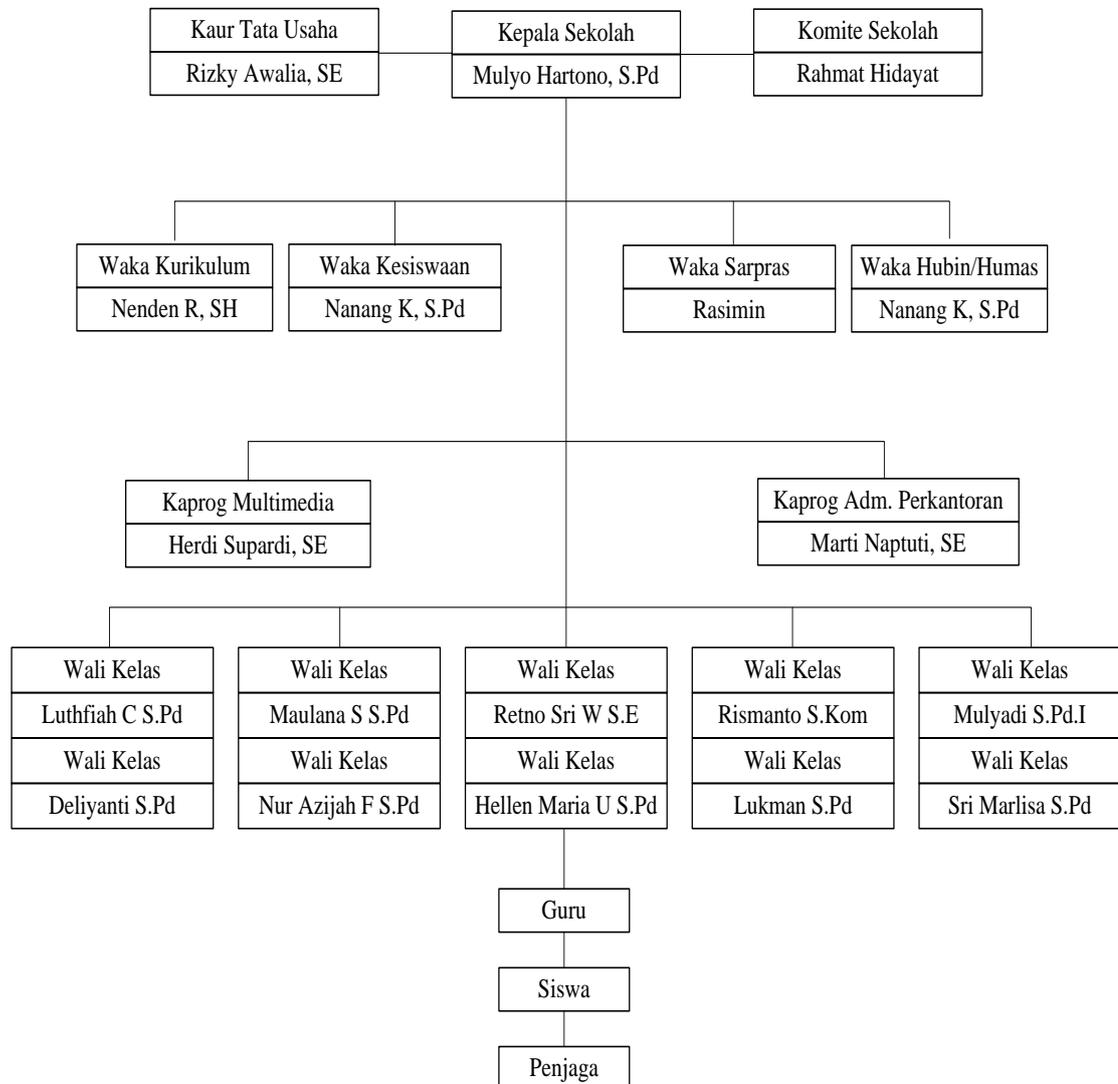
Pada awal berdirinya SMK Tonjong, kegiatan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) di SMK Tonjong menumpang di gedung SMP Tonjong yang masih berada dalam naungan Yayasan Dharma Bhakti dengan masuk sekolah di siang hari. Sejak tahun pelajaran 2012–2013 sudah memiliki gedung sendiri berupa bangunan 3 lantai dengan fasilitas 10 ruangan belajar, 43 buah laboratorium, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha beserta fasilitas-fasilitas lainnya yang wajib dimiliki oleh sebuah instansi yang berstandar nasional.

Selama kurun waktu hampir 10 tahun, sudah 2 kali terjadi pergantian kepemimpinan. Kepala sekolah yang pertama adalah Bapak Marohardi, S.Pd beliau memimpin kurang lebih 4 tahun dari ajaran 2009-2010 sampai dengan 2012-2013. Selanjutnya digantikan oleh Bapak Mulyo Hrtono, S.Pd beliau memimpin dari mulai tahun pelajaran sampai dengan saat ini.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Struktur yang dilakukan Yayasan Dahrma Bhakti tonjong ini sangatlah sederhana seperti pada umumnya sebuah Instansi. Hal ini dapat kita lihat dari gambar struktur organisasi tersebut :

## Struktur Organisasi Sekolah Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab Bogor



Gambar 3.  
Struktur Organisasi

### Tugas dan Fungsi Jabatan

#### 1. Komite Sekolah

Bertugas memberikan pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan terkait kebijakan dan program sekolah, rencana anggaran, pendapatan, dan belanja sekolah.

## **2. Kepala Sekolah**

Bertanggung jawab sepenuhnya kepada keseluruhan sekolah, disini kepala sekolah juga berperan sebagai manager, edukator, leader, motivator dan juga inovator, baik dari dalam maupun luar.

## **3. Kaur Tata Usaha**

- a. Penyusunan progra kerja tata usaha sekolah
- b. Mengelola administrasi sekolah
- c. Pengurusan dan pelkasanaa administrasi/sarana prasarana sekolah
- d. Penyusunan administrasi kesisawaa, kurikulum, kepegawaian, humas, dll.

## **4. Waka Kurikulum**

- a. Mempersiapkan penyusunan program kerja
- b. Mengkoordinir pengembangan kuirkulum
- c. Menganalisa pelaksanaan program kerja
- d. Menganalisis ketercapaian target kurikulum
- e. Mengkoordinir perisapan dan pelkasanaan ujian semester, ujian akhir, dan ujian kompetensi.
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi KBM.
- g. Mempin dan mengkoordinir seksi-seksi dan jurusan
- h. Melaksanakan pengelolaan sistem administrasi kurikulum.
- i. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan kepala sekolah SMK

## **5. Waka Kesiswaan**

1. Membuat dan menyusun program kerja kegiatan sekolah di bidang kesiswaan
2. Mengawasi pelaksanaan tata tertib siswa.
3. Menyusun program kegiatan K7, mengoordiansi, dan mengawasi pelaksanaannya.
4. Melakukan koordinasi dengan para wakil kepala sekolah lain dan atau pihak lain dalam rangka pelaksanaan kegiatan pembinaan kesiswaan.
5. Mengoordinasi kegiatan studi banding

## **6. Waka Sarkras**

1. Menyusun program kegiatan sarana dan prasarana
2. Melaksanakan analisis dan kebutuhan sarana dan prasarana.
3. Membuat usulan dan pengadaan sarana dan prasarana.
4. Memantau pengadaan bahan praktek siswa.
5. Melaksanakan pendistribusian barang/alat ke unit kerja terkait.
6. Melaksanakan Inventaris barang/alat per unit kerja.
7. Merekapitulasi barang/alat yang rusak ringan atau berat.

**7. Waka Humas**

1. Mengadakan kerjasama dengan komite sekolah atau orang tua wali.
2. Membantu wilayah lingkungan sekolah dalam kegiatan sosial dan kegiatan lainnya.
3. Menjalin kerjasama dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan intra dan ekstra kurikuler.
4. Menginformasikan prestasi yang diraih keluarga besar sekolah melalui media masa.
5. Melaksanakan tugas lainnya yang bersifat positif yang ditugasi oleh kepalasekolah.

**8. Ketua program studi Multimedia dan Adm. Perkantoran**

1. Menyusun program kerja.
2. Melaksanakan uji kompetensi
3. Menginventarisasi fasilitas pembelajaran program keahlian.
4. Mengkoordinir pengembangan bahan ajar.

**9. Wali Kelas**

1. Pengelola kelas
2. Menenal dan memahami situasi kelas.
3. Menyelenggarakan administrasi kelas
4. Memberikan motivasi kepada siswa agar belajar sungguh-sungguh baik disekolah maupun di luar sekolah.
5. Memantapkan siswa dikelas dalam melaksanakan tatakram, sopan santun, tata tertib, baik disekolah maupun diluar sekolah.
6. Menangani/mengatasi hambatan dan gangguan terhadap kelancaran keguatan kelas dan atau kegiatan sekolah.
7. Membimbing siswa dikelas dalam melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, pemilihan ketua kelas, pemilihan siswa berprestasi, acara kelas, dan sebagainya.

**10. Guru**

1. Sebagai seorang pendidik, memiliki tugas untuk mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti serta meberikan pengarahan kepada siswa agar menjadi seorang anak yang budi luhur.
2. Sebagai pengajar, memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa, melatih keterampilan, memberikan pedoman, bimbingan, merancang pengajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai aktifitas pembelajaran.
3. Sebagai fasilitator, memotivasi siswa, menyediakan bahan pembelajaran, mendorong siswa untuk mencari bahan ajar, membimbing siswa dalam proses pembelajaran.

4. Sebagai pelayanan, menyediakan fasilitas pembelajaran dari sekolah seperti ruangan, meja, kursi, papan tulis, alat peraga dll.
5. Sebagai perancang, bertugas untuk menyusun program pengajaran da pembelajaran sesuai ajaran dalam kurikulum.
6. Sebagai pengelola., guru bertugas untuk melaksanakan administrasi kelas seperti mengisi bukun presensi siswa, daftar nilai siswa, mengisi raport dsb.
7. Sebagai penilai, menyusun tes dan instrumen penilaian, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif.

#### 11. Siswa

1. Menaati tata tertib sekolah
2. Membayar SPP dan segala sesuatu yang dibebankan sekolah kepadanya, sepanjang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Turut membina suasana sekolah yang aman, tertib dan tenteram.
4. Menjaga nama baik sekolah dimanapun ia berada.

#### 12. Penjaga Sekolah

1. Memonitoring lingkungan sekolah
2. Menunjukkan/memandi setiap tamu di sekolah.
3. Setiap hari melaporkan keadaan kepada kepala sekolah.
4. Mengamankan setiap proses kegiatan belajar mengajar.

#### 4.2. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan sebanyak 50 lembar kuisisioner kepada guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama adalah mengenai Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Yayasan Dharma Bhakti Tonjong.

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan bagian/unit kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan sampel pegawai Yayasan Dharma Bhakti Tonjong.

Tabel 8.  
Data Guru berdasarkan jenis kelamin

No.	Kategori	Jumlah Guru	Persentase ( % )
1.	Laki – Laki	24	48%
2.	Perempuan	26	52%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian guru dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 24 responden atau 48%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden atau 52%. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden atau 52%.

Tabel 9.  
Data Guru berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Guru	Persentase ( % )
1.	< 20 Tahun	-	-
2.	21 – 30 Tahun	10	20
3.	31 –40 Tahun	31	62
4.	41-50 Tahun	9	18
5.	>51	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tidak terdapat responden yang berusia <20 tahun untuk responden usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau persentase 20%, sedangkan responden yang berusia 31– 40 tahun sebanyak 31 orang atau persentase 62% , responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 18% ,tidak terdapat responden yang berusiadiantara >51tahun . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 31-40 tahun sebanyak 31 responden atau 62%.

Tabel 10.  
Data Guru berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Guru	Persentase ( % )
1.	Smp / Mts	0	0,00
2.	SMA/SMK	0	0,00
3..	D3 / S1	50	100
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenjang pendidikan Smp/ Mts sebanyak 0 responden atau 0,00 %,jenjang pendidikan SMA SMK sebanyak 0 responden atau 0,00 %, jenjang pendidikan D3/S1 sebanyak 50 responden atau 100%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan D3/S1sebanyak 50 responden atau 100,00%.

Tabel 11.  
Data Guru berdasarkan Lama Kerja

No	Kategori	Jumlah Guru	Persentase ( % )
1	3-5 Tahun	31	62
2	6-10 Tahun	11	22
3	11>Tahun	8	16
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama 3-5 Tahun sebanyak 31 responden atau 62%, yang telah bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 11 responden atau 22%, yang telah bekerja selama 11> tahun sebanyak 8 responden atau 16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 3-5 Tahun sebanyak 31 responden atau 62%.

Dari data responden diatas, maka dapat dibuat tabel mayoritas responden dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah sebagai berikut :

Tabel 12.  
Total Data Responden

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis kelamin	Perempuan	26
2.	Usia	31-40 tahun	31
3.	Tingkat pendidikan	D3/S1	50
4.	Lama kerja	3-5 tahun	31

Sumber :Data Kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin Perempuan dengan usia diantara 31-40 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D<sup>3</sup>/S1, dengan status pegawai mayoritas telah bekerja selama 3-5 tahun.

### 4.3. Hasil dan Pembahasan

#### 4.3.1 Motivasi Kerja Guru pada YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR

Sumber daya manusia adalah aset yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan Instansi. Sumber daya manusia yang baik banyak aspek – aspek yang senantiasa perlu diperhatikan seperti halnya motivasi kerja dengan disiplin kerja.

Dibawah ini survey terhadap pegawai Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, sebagai berikut :

#### 1. Daya Pendorong

- a. Instansi memberikan rasa nyaman kepada pegawainya

Tabel 13.

Pendapat responden mengenai pernyataan “memberikan rasa nyaman kepada pegawainya “

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	54
Setuju	4	2	8	4
Kurang setuju	3	15	45	30
Tidak setuju	2	4	8	8
Sangat tidak setuju	1	2	8	4
<b>Jumlah</b>		50	204	100

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 14.  
Pendapat responden mengenai pernyataan “ pegawai (Guru) terpenuhi dalam hal sandang, pangan, papan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	20	100	40
Setuju	4	10	40	20
Kurang setuju	3	20	60	40
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	200	100

Sumber:Data diolah 2018

Tabel 15.  
Pendapat responden mengenai pernyataan ” kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	-	-	-
Setuju	4	30	120	60
Kurang setuju	3	15	45	30
Tidak setuju	2	5	10	10
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	175	100

Sumber:Data diolah 2018

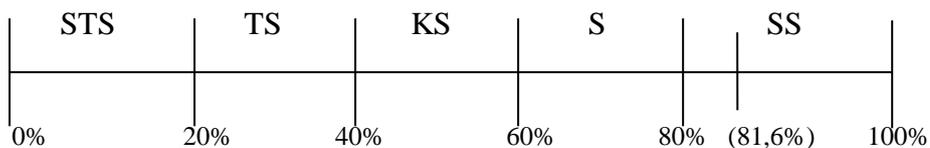
Dari data diatas disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden, skor tertinggi adalah 204 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Instansi memberikan rasa nyaman kepada pegawainya”. Itu artinya pegawai sangat setuju bahwa pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan pegawai harus bekerja dalam rasa yang nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Untuk skor total terendah adalah 175 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Kondisi Ruangan Kerja Yang Digunakan Cukup Aman”. Artinya pegawai setuju bahwa pegawai perlu diberikan kondisi ruangan yang aman agar pegawai merasa tenang dalam bekerja.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{204}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 81,6\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 2. Kemauan

Tabel 16.

Pendapat responden mengenai pernyataan “mau melakukan pekerjaan yang diberikan instansi karena menanggapi pekerjaan adalah sebuah kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	30	150	60
Setuju	4	20	80	40
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	230	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 17.

Pendapat responden mengenai pernyataan “melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	54
Setuju	4	23	92	46
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	227	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 18.

Pendapat responden mengenai pernyataan “memberikan semaksimal mungkin kemampuan pada saat melakukan pekerjaan yang disenangi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	228	100

Sumber:Data diolah, 2018

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi 230 dengan jawaban sangat setuju mengenai

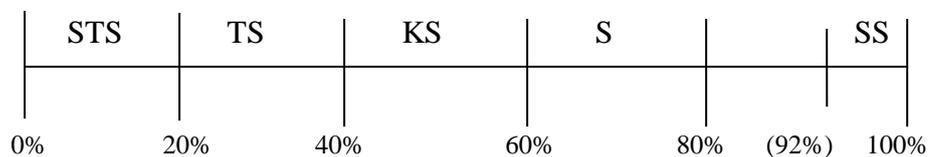
pernyataan “mau melakukan pekerjaan yang diberikan instansi karena menanggapi pekerjaan adalah sebuah kebutuhan”. Artinya pegawai mau melakukan pekerjaan apapun yang diberikan oleh instansi karena bekerja itu adalah sebuah kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Untuk skor total terendah 227 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Melakukan Pekerjaan Tanpa Ada Paksaan”. Artinya setiap pegawai melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh instansi tanpa adanya paksaan sedikitpun yang diberikan oleh mereka.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{230}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 92 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



### 3. Kerelaan

Tabel 19.

Pendapat responden mengenai pernyataan “mengerjakan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	21	105	42
Setuju	4	27	108	54
Kurang setuju	3	2	6	4
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	219	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 20.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya mematuhi tata tertib yang diberlakukan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	40	200	80
Setuju	4	10	40	20
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	240	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 21.

Pendapat responden mengenai pernyataan “selalu mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	23	115	46
Setuju	4	27	108	54
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	223	100

Sumber:Data diolah, 2018

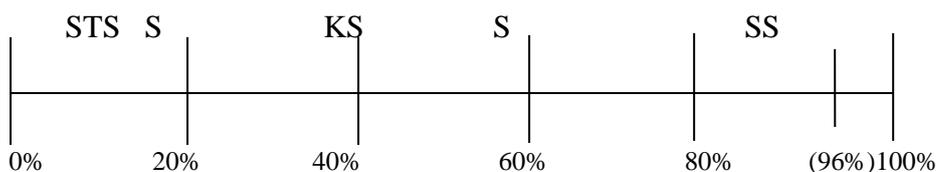
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 240 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “saya mematuhi tata tertib yang diberlakukan oleh instansi”. Artinya pegawai tidak pernah melanggar tata tertib yang di perintahkan oleh instansi. Untuk skor total terendah adalah sebesar 219 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Jabatan dan Tugas”. Artinya pegawai selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi tidak pernah keluar dari jabatan dan tugasnya.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{240}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 96 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



#### 4. Membentuk Keahlian

Tabel 22.

Pendapat responden mengenai pernyataan “senang mencoba hal baru dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	28	140	56
Setuju	4	21	84	42
Kurang setuju	3	1	3	2
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	227	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 23.

Pendapat responden mengenai pernyataan “menguasai berbagai bidang sebagai guru”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	30	150	60
Setuju	4	18	72	36
Kurang setuju	3	2	6	4
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	228	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 24.

Pendapat responden mengenai pernyataan “bisa membuat perubahan positif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	16
Setuju	4	42	168	84
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	208	100

Sumber:Data diolah, 2018

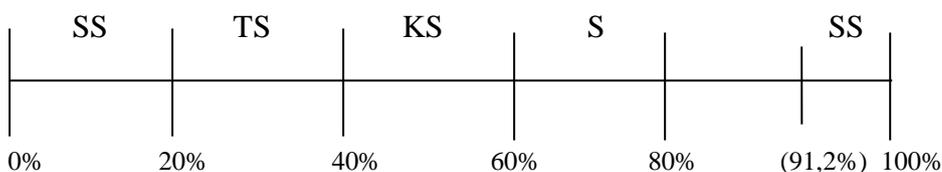
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 228 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “menguasai berbagai bidang sebagai guru”. Artinya setiap guru harus bisa menguasai berbagai bidang agar bisa mengajar secara efektif. Untuk skor total terendah adalah sebesar 208 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Bisa Membuat Perubahan Positif Dalam Bekerja”. Artinya setiap pegawai mampu membuat perubahan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{228}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 91,2\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 5. Membentuk Keterampilan

Tabel 25.

Pendapat responden mengenai pernyataan “hubungan kerja antara atasan dan bawahan cukup baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	39	195	78
Setuju	4	11	44	22
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	239	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 26.

Pendapat responden mengenai pernyataan”pegawai (guru) ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	20	100	40
Setuju	4	26	104	52
Kurang setuju	3	4	12	8
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	216	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 27.

Pendapat responden mengenai pernyataan “dapat mengatur manajemen dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	74
Setuju	4	13	52	26
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	237	100

Sumber:Data diolah, 2018

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 239 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “hubungan kerja antara atasan dan bawahan cukup baik dan tidak kaku”. Artinya hubungan yang diberikan oleh instansi antara atasan dan bawahan berjalan dengan harmonis tanpa adanya kesenjangan. Untuk total skor terendah adalah sebesar 216 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Pegawai

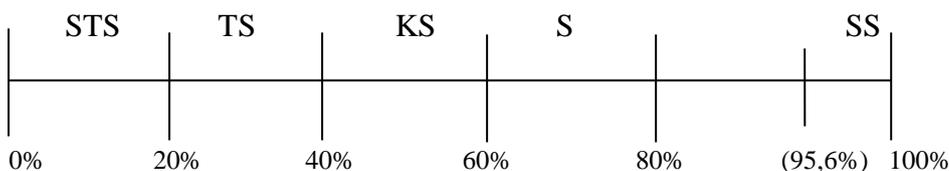
(Guru) Ingin Mengembangkan kemampuannya Selama bekerja”. Artinya setiap guru ingin mengembangkan kemampuan yang dia miliki selama bekerja.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{5 \times 50} \times 100 \%$$

$$= 95,6 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 6. Tanggung Jawab

Tabel 28.

Pendapat responden mengenai pernyataan “selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	26	130	52
Setuju	4	24	96	48
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	226	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 29.

Pendapat responden mengenai pernyataan “mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	28	140	56
Setuju	4	22	88	44
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	228	100

Sumber:Data Diol'[,pah, 2018

Tabel 30.  
Pendapat responden mengenai pernyataan “tidak pernah mengulur waktu saat mendapat tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	43	215	86
Setuju	4	7	28	14
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	243	100

Sumber:Data diolah, 2018

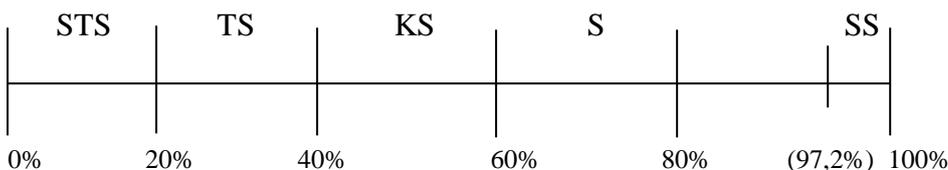
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden, skor tertinggi adalah 243 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “tidak pernah mengulur waktu saat mendapat tugas”. Artinya setiap pegawai yang diberikan tugas oleh instansi langsung mengerjakan tugasnya tanpa menunda-nunda. Untuk skor terendah adalah 226 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Selalu Mengerjakan Pekerjaan Denga Tepat Waktu”. Artinya pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 97,2\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 7. Kewajiban

Tabel 31.  
Pendapat responden mengenai pernyataan “berusaha berpenampilan rapih dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	47	235	94
Setuju	4	3	12	6
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	247	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 32.

Pendapat responden mengenai pernyataan “selalu mencapai target kerja yang telah ditentukan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	22	110	44
Setuju	4	24	96	48
Kurang setuju	3	4	12	8
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	218	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 33.

Pendapat responden mengenai pernyataan “berusaha membuat instansi menjadi lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	44	220	88
Setuju	4	6	24	12
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	244	100

Sumber:Data diolah, 2018

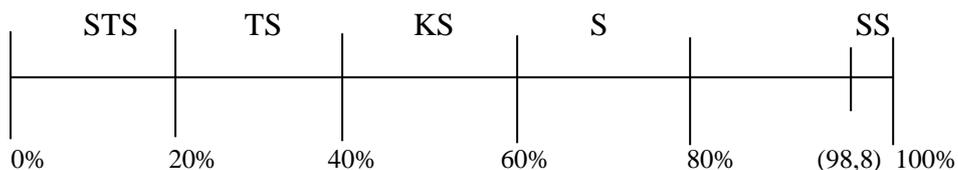
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 247 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “berusaha berpenampilan rapih dalam bekerja”. Artinya setiap pegawai selalu berpenampilan rapih pada saat bekerja. Untuk skor total terendah adalah 218 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Selalu Mencapai Target Kerja Yang Telah Ditentukan Oleh Instansi”. Artinya setiap pegawai diwajibkan untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan instansi.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 98,8 \%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 8. Tujuan

Tabel 34.

Pendapat responden mengenai pernyataan “melakukan pekerjaan sesuai visi dan misi instansi “

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	45	225	90
Setuju	4	5	20	10
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	245	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 35.

Pendapat responden mengenai pernyataan “target yang ditentukan oleh instansi telah tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	30	150	60
Setuju	4	18	72	36
Kurang setuju	3	2	6	4
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	228	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 36.

Pendapat responden mengenai “sudah membuat instansi dapat bersaing dengan instansi lain”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	36	180	72
Setuju	4	14	56	28
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	236	100

Sumber:Data diolah, 2018

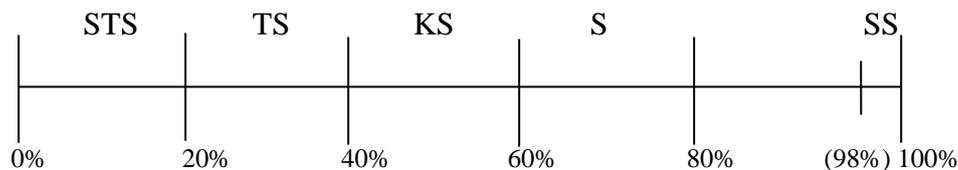
Dari data diatas disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggpan responden skor total tertinggi adalah sebesar 245 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “melakukan pekerjaan sesuai visi dan misi instansi”. Artinya pegawai tealh melakukan pekerja sesuai dengan tujuan visi dan misi yang sudah di tetapkan oleh Instansi. Sedangkan untuk skor total terendah adalah sebesar 228 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Target yang Telah Ditentukan Oleh Instansi Telah Tercapai”. Artinya pegawai telah memenuhi target yang sudah di tetapkan Instansi.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 98\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel Motivasi Kerja sebagai berikut :

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi Motivasi Kerja dengan program SPSS sebagai berikut .

Tabel 37.  
Analisis distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

Statistics		MOTIVASI (X)
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		89,6600
Median		90,5000
Mode		89,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6,48581
Variance		42,066
Range		31,00
Percentiles	25	88,0000
	50	90,5000
	75	93,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber data : Output SPSS

$$= \frac{1 \cdot 24 + 5(24)}{2}$$

$$= 72$$

Dari data penelitian lapangandidapatkan nilai rata – rata empirik sebesar 89,66 lebih besar dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebesar 72. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas intrumen penelitian variabel motivasi kerja guru pada Yayasan Dharma bhakti Tonjong baik

#### 4.3.2. Disiplin Kerja Guru pada YAYASAN DHARMA BHAKTI TONJONG KAB. BOGOR

##### 1. Ketepatan Waktu

Tabel 38.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	33	165	66
Setuju	4	17	68	34
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	233	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 39.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bekerja menggunakan waktu jam istirahat sesuai dengan yang ditentukan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	20	100	40
Setuju	4	28	112	56
Kurang setuju	3	2	6	4
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	218	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 40.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya pulang bekerja sesuai waktu yang ditentukan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	36	180	72
Setuju	4	14	56	28
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	236	100

Sumber:Data diolah, 2018

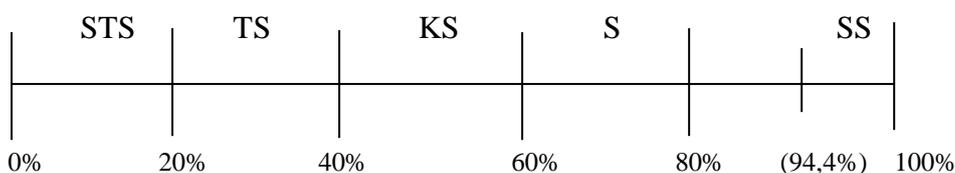
Dari data diatas disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 236 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “saya pulang bekerja sesuai waktu yang ditentukan instansi”. Artinya para pegawai selalu pulang bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pihak Instansi. Sedangkan untuk skor total terendah adalah 218 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Saya Bekerja Menggunakan Waktu Jam Istirahat Sesuai Dengan Yang Ditentukan Instansi”. Artinya pegawai selalu menggunakan jam istirahat pada saat jam istirahat sudah tiba dan tidak pernah menggunakan jam bekerja untuk istirahat.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 94,4\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



## 2. Menggunakan Peralatan Instansi

Tabel 41.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya menggunakan peralatan instansi sesuai kegunaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	35	175	70
Setuju	4	12	48	24
Kurang setuju	3	3	9	6
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	232	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 42.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya selalu menjaga dan memelihara peralatan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	41	205	82
Setuju	4	9	36	18
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	241	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 43.

Pendapat responden mengenai pernyataan “sebelum menggunakan peralatan instansi saya terlebih dahulu memahami kegunaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	54
Setuju	4	22	88	44
Kurang setuju	3	1	3	2
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	226	100

Sumber:Data diolah, 2018

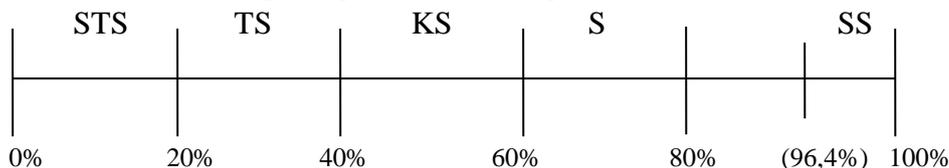
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah 241 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “saya selalu menjaga dan memelihara peralatan instansi”. Artinya setiap pegawai selalu merawat peralatan Instansi dengan baik agar tidak cepat rusak dan dapat digunakan lebih lama. Sedangkan untuk skor total terendah adalah 226 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Sebelum Menggunakan Peralatan Instansi Saya Terlebih Dahulu Memahami Kegunaannya”. Artinya pegawai selalu sebelum menggunakan peralatan instansi mereka akan memahami kegunaannya terlebih dahulu agar tidak salah digunakan.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{241}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 96,4\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



### 3. Tanggung Jawab yang Tinggi

Tabel 44.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	39	195	78
Setuju	4	11	44	22
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	239	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 45.

Pendapat responden mengenai pernyataan “siap menerima sanksi apabila tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	16
Setuju	4	38	152	76
Kurang setuju	3	4	12	8
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	204	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 46.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	24	120	48
Setuju	4	25	100	50
Kurang setuju	3	1	3	2
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	223	100

Sumber:Data diolah, 2018

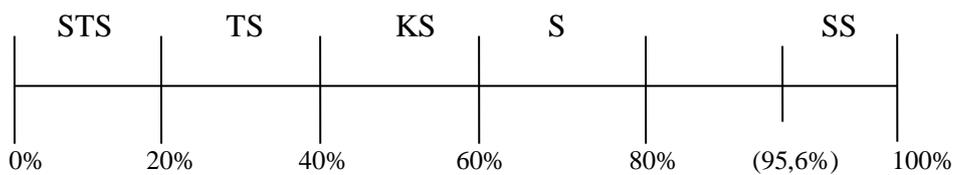
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah sebesar 239 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan”. Artinya pegawai bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada mereka, tidak pernah melalaikan tugas mereka. Sedangkan untuk skor total terendah adalah 204 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Siap Menerima Sanksi Apabila Tidak Melaksanakan Apa Yang Telah Diperintahkan”. Artinya pegawai siap menerima sanksi apabila mereka tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan kepada mereka.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$= 95,6\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



#### 4. Ketaatan Terhadap Aturan Instansi

Tabel 47.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar aturan yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	58
Setuju	4	19	76	38
Kurang setuju	3	2	6	4
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	227	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 48.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya memahami prosedur dan pedoman yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	74
Setuju	4	10	40	20
Kurang setuju	3	3	9	6
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	234	100

Sumber:Data diolah, 2018

Tabel 49.

Pendapat responden mengenai pernyataan “saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	36	180	72
Setuju	4	14	56	28
Kurang setuju	3	-	-	-
Tidak setuju	2	-	-	-
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		50	236	100

Sumber:Data diolah, 2018

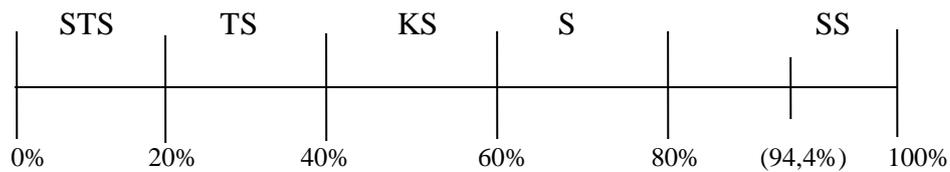
Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor total tertinggi adalah 236 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan”. Artinya setiap pegawai selalu mengenakan seragam kerja sesuai aturan yang sudah diberikan pihak Instansi. Sedangkan untuk total skor terendah adalah 227 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Saya Bersedia Dikenakan Sanksi Jika Melanggar Aturan yang Telah Ditentukan”. Artinya setiap pegawai menerima jika mereka melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh Instansi.

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{5 \times 50} \times 100\%$$

$$=94,4\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai :



Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi Disiplin Kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 50.  
Analisis distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja

Statistics		DISIPLIN (Y)
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		39,1000
Median		39,0000
Mode		38,00
Std. Deviation		3,32124
Variance		11,031
Range		16,00
Percentiles	25	38,0000
	50	39,0000
	75	41,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber Data : Output SPSS

$$= \frac{1 \cdot 12 + 5 \cdot (10)}{2}$$

$$= 31$$

Dari data penelitian lapangan didapatkan nilai rata – rata empirik sebesar 39,10 lebih besar dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebesar 31. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel Disiplin kerja guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong baik.

### 4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi ( r )

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui koefisien hubungan antara motivasi kerja dengan Disiplin Kerja Guru.

Tabel 51.  
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 20)

Correlations			
		MOTIVASI	DISIPLIN
VAR00001	Pearson Correlation	1	,622**
	Sig. (1-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	2061,220	893,200
	Covariance	42,066	13,402
	N	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	,622**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	893,200	540,500
	Covariance	13,402	11,031
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Output *Correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja. Dapat diketahui dari korelasi antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja didapat nilai 0,622. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja adalah kuat.

Tabel 52.  
Nilai Interval Koefisien

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan	Nilai Pearson Product Moment
0,00 – 0,199	Sangat Lemah	
0,20 – 0,399	Lemah	
0,40 – 0,599	Sedang	
0,60 – 0,799	Kuat	<b>0,622</b>
0,80 – 0,100	Sangat Kuat	

Berdasarkan tabel nilai interval koefisien korelasi diatas, dapat diketahui motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan disiplin kerja guru.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,622^2 \times 100\% \\ &= 0,386 \times 100\% \\ &= 38,68\% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 38,68%. Sedangkan sisanya sebesar 61,32% dijelaskan oleh faktor lain diluar Motivasi yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### a. Hipotesis Statistik

$H_0: r=0$  Tidak terdapat hubungan nyata antara Motivasi kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, Kab. Bogor.

$H_a: r > 0$  Terdapat hubungan nyata dan positif antara Motivasi kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, Kab. Bogor.

b. Mencari tabel dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n - 2$  atau  $50 - 2 = 48$  hasil yang diperoleh  $t_{hitung}$ .

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus.

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

$$t_h = \frac{0,622 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,622^2}}$$

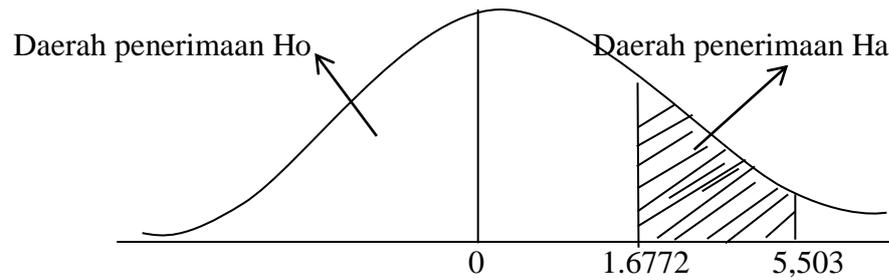
$$t_h = 0,622 \frac{\sqrt{48}}{0,613}$$

$$t_h = 0,622 \times 8,848$$

$$t_h = 5,503$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung tabel  $> ( 5,503 > 1,6722 )$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Motivasi Kerja ( x ) dengan Disiplin Kerja ( y ) Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong, Kab. Bogor.

- d. Kurva hasil pengujian hipotesis Yayasan Dharma Bhakti Tonjong. Kab. Bogor.



Gambar 4.

**Kurva Pengujian Hipotesis Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor**

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong. Kab. Bogor. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong. Kab. Bogor sudah baik.
2. Disiplin Kerja Guru pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong. Kab. Bogor sudah baik.
3. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment menunjukkan nilai  $r$  sebesar 0,622. Artinya Motivasi Kerja Guru mempunyai hubungan yang kuat dengan Disiplin kerja Guru.
  - b. Hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh angka 38,68% artinya kontribusi Motivasi kerja dapat mempengaruhi turun naiknya disiplin Guru.
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (= 12,470) > t_{tabel} (= 1,6722)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Guru.

#### **5.2. Saran**

Dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran dari penelitian ini sebagai berikut :

Dengan melihat hasil penelitian , maka penulis dapat memberikan saran pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab Bogor agar lebih memerhatikan kembali Motivasi yang diberikan kepada guru yang bekerja disana, Motivasi dan Disiplin itu sendiri sudah baik sebagai mana peneliti melakukan penelitian, mungkin dalam penerapan secara nyata kurang baik dalam menerapkannya, oleh karena itu Motivasi yang diberikan Instansi harus lebih di tingkatkan kembali agar para guru dapat bekerja semaksimal mungkin dan tidak melanggar aturan yang sudah di tetapkan oleh Instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bowin, Robert Bruce and Harvey, Don. 2001. *Human Resources Management an Experiential Approach Second Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Byars, L. & Rue, L. 2006. *Human Resource Management* (eighth ed). New York, NY. McGraw-Hill/Irwin.
- Danang Sunyanto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Fajar, Al Siti dan Heru Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hariandja, Efendi Tua Marihat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Penerbit Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kaila, H.L.. 2005. *Human Resource Management (In Two Volumes)*. Delhi, India. Kalpaz Publications.
- Kurniawan, Alberth. 2010. *Belajar Mudah SPSS*. Yogyakarta : Penerbit MediaKom.
- Lawler. 2001. *Lawler, E E 2001 Job design and employee motivation*. Personnel Psychology, Vol.22, Pp 426–35.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Medina, Roberto G. 2006. *Personnel and Human Resources Management*. Manila. Rex Book Store, INC
- Mondy, Wayne R. Noe, Robert M. 1999. *Human Resources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pacitti. 2011. *Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline*. Journal of Business & Economics Research, 9.3, Pp.1-10.
- Purwanto. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Randhawa, Gurpreet. 2007. *Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis*, Indian Management Studies Journal, 149-159.
- Siagian P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2010. *Dasar-Dasar Proses Belajar*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Soejono. 2007. *Sisitem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sunyanto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Uno, Hamzah B. 2009. *Mengelola Kecerdasan Dalam pembelajaran*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ygyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Murai Kencana.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Yuniarsih dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.

# LAMPIRAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ervin Vernanda  
Nomor Mahasiswa : 0211 13 286  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi perusahaan yang akan saya lakukan riset, dan dari pihak instansi telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak instansi yang menerima :

Nama : Nenden R, SH.  
Jabatan : Waka Kurikulum  
Instansi : Yayasan Dharma Bhakti Tonjong Kab. Bogor.  
Alamat : Jl. Raya Tonjong Kampung Gunung Desa Tonjong  
Kec. Tajur Halang Kab. Bogor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 11 Juli 2018

Yang Menyatakan,



Nenden R, SH.

**KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA YAYASAN DHARMA  
BHAKTI TONJONG**

**KABUPATEN BOGOR**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penulisan skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru Pada Yayasan Dharma Bhakti Tonjong”. Maka dengan hormat, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner dibawah ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

**1. Identitas Responden**

Usia : .....

Jenis Kelamin : 1) Laki-laki  
2) Perempuan

Masa Kerja : a. 3 tahun-5 tahun  
b. 5 tahun-10 tahun  
c. 10 tahun >

Bagian/Unit Kerja : a. Kepala Sekolah  
b. Guru  
c. Tata Usaha  
d. Dll.....

**2. cara pengisian : Berilah tanda checklist pada jawaban yang saudara pilih.**

Kriteria Penilaian :

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## A. MOTIVASI KERJA (X)

Indikator-indikator tiap variabel :

No.	Variabel ( Daya Pendorong )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Instansi memberikan rasa nyaman kepada pegawainya ( Guru )					
2.	Pegawai ( Guru ) terpenuhi dalam hal sandang, pangan, dan papan					
3.	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					

No.	Variabel ( Kemauan )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mau melakukan pekerjaan yang diberikan instansi karena menganggap pekerjaan adalah sebuah kebutuhan					
2.	Melakukan pekerjaan dengan rasa senang tanpa ada paksaan					
3.	Memberikan semaksimal mungkin kemampuan pada saat melakukan pekerjaan yang disenangi					

No.	Variabel ( Kerelaan )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mengerjakan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas					
2.	Saya mematuhi tata tertib yang diberlakukan oleh instansi					
3.	Selalu menegrjakan apa yang telah diperintahkan oleh instansi					

No.	Variabel ( Membentuk Keahlian )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Senang mencoba hal baru dalam bekerja					
2.	Menguasai berbagai bidang sebagai guru					
3.	Bisa membuat perubahan positif dalam bekerja					

No.	Variabel ( Membentuk Keterampilan )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan cukup baik dan tidak kaku					
2.	Pegawai ( Guru ) ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja					
3.	Dapat mengatur manajemen waktu dengan baik					

No.	Variabel ( Tanggung Jawab )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
3.	Tidak pernah mengulur waktu saat mendapat tugas					

No.	Variabel ( kewajiban )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Berusaha berpenampilan rapih dalam bekerja					
2.	Selalu mencapai target kerja yang telah ditentukan instansi					
3.	Berusaha membuat instansi menjadi lebih baik					

No.	Variabel ( Tujuan )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Melakukan Pekerjaan sesuai visi dan misi instansi					
2.	Target yang telah ditentukan oleh instansi telah tercapai					
3.	Sudah membuat instansi dapat bersaing dengan instansi lain					

### B. Disiplin Kerja (Y)

No.	Variabel ( Ketepatan Waktu )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan instansi					
2.	Saya bekerja menggunakan waktu jam istirahat sesuai dengan yang ditentukan instansi					
3.	Saya pulang bekerja sesuai waktu yang di tentukan instansi					

No.	Variabel ( Menggunakan Peralatan Instansi )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menggunakan perlatan instansi sesuai kegunaannya					
2.	Saya selalu menjaga dan memelihara perlatan instansi					
3.	Sebelum menggunakan peralatan instansi saya terlebih dahulu memahami kegunaannya					

No.	Variabel ( Tanggung Jawab yang Tinggi )	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan					
2.	Siap menerima sanksi apabila tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan					
3.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					

No.	Variabel ( Ketaatan Terhadap Aturan Instansi	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bersedia dikenakan sanksi jika melanggar aturan yang telah ditentukan					
2.	Saya memahami prosedur dan pedoman yang telah ditentukan					
3.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan					

MOTIVASI (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah	
1	3	2	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	100	
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	91	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	99	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	92	
5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	92	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	93	
7	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	100	
8	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	96	
9	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	94	
10	3	2	1	5	4	3	3	4	4	4	3	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	91	
11	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	94	
12	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	89	
13	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90	
14	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	90	
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	92	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	91	
17	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	93	
18	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	88	
19	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	91	
20	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	93	
21	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	89	
22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89	
23	2	1	4	2	4	4	2	4	4	3	1	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	86	
24	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	93	
25	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	88	
26	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	86	
27	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	91	
28	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	91	
29	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	89	
30	3	2	3	3	4	4	3	5	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	85	
31	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	89	
32	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	90	
33	2	1	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	84	
34	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	94	
35	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	90	
36	4	3	3	2	4	5	2	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	88	
37	5	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	89	
38	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	81	
39	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	90	
40	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	2	3	3	2	3	85	
41	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	102	
42	3	4	3	5	5	3	5	2	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	5	3	2	5	95	
43	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	84	
44	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	86	
45	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	92	
46	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	90	
47	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	84	
48	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	98
49	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	95
50	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	103

DISIPLIN (Y)											
No	1	3	4	5	6	7	8	9	11	12	skor total
1	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	44
2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	37
3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	39
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	38
6	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
7	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
8	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	45
9	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	44
10	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
12	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
16	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	38
17	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
18	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
19	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
23	3	2	3	2	4	5	3	4	4	4	34
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
26	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
27	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
28	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	38
29	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39
30	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	42
31	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	39
32	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
33	4	2	3	4	4	5	2	4	4	4	36
34	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	38
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
36	5	3	4	2	3	5	3	4	4	5	38
37	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	39
38	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	39
39	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	39
40	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
41	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	43
42	3	5	3	4	4	5	5	4	3	5	41
43	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
44	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
45	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	30
46	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	33
47	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
48	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
49	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38
50	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	42