



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Kerangka Teoritis

Penelitian ini mengkaji dua variabel yaitu disiplin kerja sebagai variabel X atau disebut variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel Y atau disebut variabel terikat.

#### 1. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enforce organization standards*” berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>13</sup>

Sehubungan dengan ini Siagian berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 129

<sup>14</sup> T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), h.106

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana para pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.<sup>15</sup>

Menurut Edy Sutrisno disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan yang berlaku.<sup>16</sup> Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:<sup>17</sup> (a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. (b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. (c) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. (d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai. (e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Setelah melihat beberapa pendapat di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sendiri tentang pengertian disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan prilaku dan sikap yang mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar meningkatnya produktivitas kerjanya, apa bila produktivitas pegawai

<sup>15</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 194

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 86

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 87

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat maka bisa dikatakan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

**b. Indikator Disiplin Kerja Tenaga kependidikan**

Lingkup disiplin kerja tenaga kependidikan atau tenaga administrasi Sekolah mencakup lima dimensi disiplin yang harus diperhatikan. Menurut Aritonang kelima dimensi disiplin kerja yang harus diperhatikan, antara lain:

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi menaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- 2) Disiplin terhadap waktu yang meliputi menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi memanfaatkan lingkungan, menjalin hubungan baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- 4) Disiplin didalam melayani Siswa dan Guru di Sekolah.
- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi memperhatikan sikap, tingkah laku, dan harga diri.<sup>18</sup>

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja

<sup>18</sup> [eprints.ung.ac.id/](http://eprints.ung.ac.id/) di akses tanggal 29 November 2016, Pukul 21.00 Wib

yang dicapai, jika prestasi kerjanya baik maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

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

Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

#### 2) Teladan Pimpinan

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

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik sekolah harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai, Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan samadengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Kepala sekolah yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan.pegawaiDengan yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sekolah. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

#### 6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan sekolah sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai disekolah.

#### 7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu sekolah. Kepala sekolah harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua warga sekolah. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam lingkungan sekolah tersebut baik.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 195-198

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua organisasi atau instansi akan memiliki standar dan aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaannya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga akan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.<sup>20</sup>

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Begitu juga dengan disiplin kerja bagi Tenaga kependidikan harus mengikuti dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Tujuan pokok dari disiplin Preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini pegawai berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa oleh pimpinannya, agar disiplin diri tersebut semakin kokoh, Paling sedikit ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen,<sup>21</sup> *Pertama:* Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. *Kedua:* Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 129-130

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 305

ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. *Ketiga:* Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Devis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama:* suatu prasangka tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua:* hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain. *Ketiga:* disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggar.

## 3) Disiplin Progresif

Disamping dua jenis disiplin di atas dikenal juga disiplin progresif. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar-pelanggar yang berulang.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan dan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan seperti teguran secara lisan oleh penyedia, teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerja satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lebih lama, diturunkan pangkatnya (demosi) dan terakhir dipecat dari pekerjaan.<sup>22</sup>

**e. Peraturan dan Pelaksanaan Program Disiplin Kerja Tenaga kependidikan sekolah**

Sekolah yang baik, berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh warga sekolah. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama disekolah dan sebagainya.<sup>23</sup>

**f. Pelaksanaan Program Disiplin Kerja Tenaga kependidikan**

Pelaksanaan program disiplin kerja yang efektif akan memberikan motivasi yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan

<sup>22</sup> T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), h. 107

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 94

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diinginkan. Para pegawai yang sukses dalam karir pada umumnya terobsesi dari pelaksanaan program disiplin yang efektif ini.

Penerapan hukuman dalam pelaksanaan program disiplin kerja hendaknya membangun pegawai, hukuman dilakukan atas dasar penilaian objektif, hukuman yang dijatuhkan tepat pada waktunya, dilakukan secara personal/pribadi, hendaknya keputusan tersebut benar-benar dilaksanakan dengan penuh pertimbangan dan penuh kebijaksanaan, setelah hukuman disiplin tersebut dilakukan, pemimpin diharapkan tetap bertindak dan bersikap wajar dan berilah kesan-kesan positif sehingga yang bersangkutan menyesali dan sadar atas perbuatan yang dilakukannya.<sup>24</sup>

Ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam pelaksanaan program disiplin kerja yang baik bagi pegawai, prinsip tersebut diantaranya:

- 1) Komunikasi standar, kebijakan, standar, dan prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.
- 2) Mengumpulkan fakta-fakta, seorang pemimpin mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi.
- 3) Konsistensi, disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antar pegawai. Pemimpin harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan yang serupa (tidak diskriminasi).

<sup>24</sup> *ibid*, h.112

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Ketetapan waktu, hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi pelanggaran.
- 5) Keadilan, pelaksanaan disiplin harus diterapkan dengan adil sesuai dengan standar yang telah dilanggar. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja dan kepuasan kerja pegawai.
- 6) Tindakan positif, disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta memberi kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.<sup>25</sup>

## 2. Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tenggang rasa, dan saling membangun, adalah memanfaatkan sumber daya manusia itu dengan sepenuhnya dan membangun struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

### a. Pengertian Produktivitas

Istilah Produktivitas berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi guru atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Produktivitas adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Lako

<sup>25</sup> T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), h.110 -111

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Sinurat menyatakan bahwa produktivitas dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.<sup>26</sup>

Deskripsi dari produktivitas menyangkut tiga komponen penting yakni: tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku guru yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

Malayu S.P Hasibuan menyatakan Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>27</sup>

Menurut Kopelman yang dikutip oleh Engkoswara dan Aan Komariah secara lebih luas mengartikan: produktivitas sebagai suatu konsepsi system, yang di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran. Konsepsi ini bersifat kontekstual sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi, industry, maupun pada perekonomian secara nasional. Konsepsi produktivitas hendaknya tidak saja mengacu kepada jumlah keluaran, melainkan juga terhadap berbagai factor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan.<sup>28</sup>

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan

<sup>26</sup>Sinurat, Sahala P. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi* (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 22

<sup>27</sup>Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 36

<sup>28</sup>Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: CV.Alfabeta, 2010), h. 39

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Menurut Mathis dan Jacson, produktivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Produktivitas adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi antara lain: 1) Kuantitas *output*. 2) Kualitas *output*. 3) Jangka waktu *output*. 4) Kehadiran ditempat kerja. 5) Sikap kooperatif.<sup>29</sup>

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.<sup>30</sup>

pengertian di atas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja. Peranan manajemen sangat

<sup>29</sup> Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1 Terjemahan* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 91

<sup>30</sup> Husen Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. 2005) h. 34

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

**b. Indikator produktivitas Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- 2) Kuantitas kerja adalah kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.
- 3) Penggunaan waktu dapat diukur dengan kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu dan tingkat absensi.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Mali menyatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Pada level keempat (tertinggi) yang mempengaruhi produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*Performance*) dan efisiensi (pengguna sumber).
- 2) Pada level ketiga, yang mempengaruhi produktivitas secara tidak langsung adalah keterampilan (*Skill*), motivasi, metode dan biaya.
- 3) Pada level kedua, yang mempengaruhi produktivitas terdiri atas kepemimpinan, pengalaman, iklim, struktur organisasi, teknologi dan material.
- 4) Pada level pertama, adalah kemampuan, gaya, latihan, kondisi fisik, kesatuan, kesadaran social, tingkat aspirasi, proses, pembagian tugas, kebijaksanaan, penelitian dan pengembangan, badan usaha dan perlengkapannya, standar dan kuantitas.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 56-60

<sup>32</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *op.cit*, h. 42

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama tenaga kependidikan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas kerja yaitu disiplin kerja, motivasi, pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerjanya.

**d. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerapkan biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.
- 2) Mengelola pertumbuhan. Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan pengguna input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.
- 3) Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.
- 4) Melalui pengurangan aktivitas output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Bekerja lebih efektif Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tetapi mengurangi penggunaan input.<sup>33</sup>

#### e. Pengukuran Produktivitas

produktivitas dari setiap karyawan akan terlihat jika dilakukan sebuah pengukuran produktivitas. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.<sup>34</sup>

Menurut Henry Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas yaitu meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

##### 1) Kuantitas kerja

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

<sup>33</sup> Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan* (Jakarta: Djambatan. 2001), h. 209

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 262

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Kualitas

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang tenaga kependidikan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin.

Seorang tenaga kependidikan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di sekolah harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para tenaga kependidikan dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam sekolah tersebut. Kualitas kerja dapat diukur melalui: Ketepatan Ketelitian Keterampilan, dan keberhasilan kerja.

## 3) Penggunaan Waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang. dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan. penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi: kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, tingkat absensi.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004) h. 612-613

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berangkat dari hal di atas, seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Di sini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi pegawainya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika pegawainya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.<sup>36</sup>

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, I_3, \dots, I_n)^{37}$$

Dimana  $O_i$  adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula di atas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

I = Input

<sup>36</sup> Agus, *Op.Cit*, h. 477

<sup>37</sup> Kusnendi, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PPUT, 2003), h. 85

Dalam Muchdarsyah Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu: Pertama, Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. Kedua, Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif. Ketiga, Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.<sup>38</sup>

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat

<sup>38</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 23

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## B. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga personil (tenaga lembaga pendidikan). Lembaga pendidikan merupakan organisasi pelaksana pendidikan dan pengelola penyelenggara pendidikan. Tenaga pendidikan termasuk personil yang ada di dalam lembaga pendidikan, tetapi tidak semua personil yang ada di dalam lembaga pendidikan dapat disebut tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga- tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.<sup>39</sup>

Menurut UU No.20 Tahun 2003, pasal 1 Bab 1 Ketentuan Umum, yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, di mana di dalamnya termasuk pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan

<sup>39</sup>Sukirman, Hartati. *Manajemen Tenaga Pendidikan*. (Yogyakarta: FIP UNY, 2000). h. 8

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan. Dengan lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang tadinya masuk rumpun “pendidik”, kini telah memiliki definisi tersendiri. Secara lebih luas Tenaga Kependidikan yang dimaksudkan di sini adalah sebagaimana termaktub UU. No 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji.
- 2) Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih
- 3) Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.<sup>40</sup>

Kembali ke uraian sebelumnya, profesi kependidikan sesungguhnya memiliki dua ranah besar, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Penyanggah profesi atau pemangku pekerjaan pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan tenaga atau sebutan lain yang sesuai dengan kekhususnya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan, yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Dalam buku *Profesi Kependidikan* oleh Sudarwan Danim dan Dr. H. Khairil Pendidik dimaksud mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

<sup>40</sup> Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), h.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen bertugas dan bertanggung jawab sebagai pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- 3) Konselor bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi.
- 4) Pamong belajar bertugas dan bertanggung jawab menyuluh, membimbing, mengajar, melatih peserta didik dan mengembangkan; model program pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- 5) Pamong bertugas dan bertanggung jawab membimbing dan melatih anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis.
- 6) Widyaiswara bertugas dan bertanggung jawab mendidik, mengajar dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- 7) Tutor bertugas dan bertanggung jawab memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- 8) Instruktur bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan/atau pelatihan, dan
- 9) Fasilitator bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan pembelajaran pada lembaga pendidikan dan pelatihan.<sup>41</sup>

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan**

Produktivitas kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Faktor yang sangat diinginkan oleh guru atau tenaga kependidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah disiplin kerja. Disiplin kerja

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 2-3

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan, bila disiplin terlaksana secara baik dan benar, maka produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kependidikan juga akan baik.

Disiplin kerja tenaga kependidikan berperan sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitasnya, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap tenaga kependidikan, karena hal tersebut menyangkut tanggung jawab moral setiap tenaga kependidikan pada tugas kewajibannya. Seperti tingkah laku yang biasa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang para tenaga kependidikan untuk disiplin.

Disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Maka perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan hasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Dan disiplin itu adalah kataatan terhadap aturan yang telah dibuat dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri tenaga kependidikan bukan paksaan, tetapi harus didasarkan atas kesadaran dari dalam diri masing-masing tenaga kependidikan. Menurut tohardi, ketidakdisiplinan individu dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 95

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya Gilmore dalam pupuh memberikan pengertian disiplin sebagai *“to be having the quality or power of producing bring forth or able bring forth (especially) in abundance, creative, generative...fielding or furnishing result (or) benefit”*. Ia menghubungkan produktivitas dengan disiplin. Orang yang disiplin cenderung produktif. Produktif adalah sesuatu yang memiliki kualitas dan kekuatan untuk memproduksi, yang membawa hasil atau keuntungan yang kreatif dan generatif. Kedisiplinan ini merupakan fungsi oratif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerjanya, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil atau tujuan yang optimal.<sup>43</sup>

Tenaga kependidikan sendiri memetik manfaat dari disiplin kerja itu sendiri, seperti peningkatan kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja. Kesemuanya itu dapat bermuara pada keinginan berkarya sedemikian rupa sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkatkan. Dari pembahasan tersebut, kiranya jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu

<sup>43</sup> Pupuh Faturrohman, *Guru Profesional*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 97

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, perlu adanya disiplin kerja yang baik. yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.<sup>44</sup>

#### D. Penelitian Relevan

1. Sayuti Lubis, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Jurusan Manajemen meneliti dengan judul analisis bahwa pengaruh pengawasan manajer terhadap disiplin kerja karyawan (studi kasus pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau-Pekanbaru). Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh secara persial pengawasan manajer mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau-Pekanbaru, Ini dibuktikan dengan nilai T hitung  $3,322 > t$  tabel 1,676 dengan tingkat signifikan 0,002 karena  $0,002 < 0,05$  nilai R sebesar 0,432, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependent dan variabel independent cukup kuat karena R sebesar 0,432 berada diantara 0,40-0,599.
2. Syahidil, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA Jurusan Psikologi meneliti dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru pada SMA Negeri Batu Bersurat kecamatan XII Koto Kampar. Untuk reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan teknik alpha, untuk variabel kepuasan kerja diperoleh validitas sebesar 0,3240-0,6845 dengan reliabilitas 0,8884, sedangkan untuk variabel produktivitas kerja guru diperoleh validitas yang berkisar antara 0,3078-

<sup>44</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 163

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,6407, dengan reliabilitas 0,9067, berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,790 pada taraf signifikan 0,000.

3. Jumindra, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau pada Tahun 2009 meneliti tentang “Pengaruh Pemimpin terhadap Disiplin Kerja Para Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir” menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin pada kantor cabang dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang menunjukkan hasil baik. Dari uji F yang dilakukan penulis yaitu  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  pengaruhnya sebesar 58,4% sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

## E. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan penjabaran dalam bentuk konkret dari konsep teoritis agar mudah dipahami dan dapat diterapkan di lapangan sebagai acuan dalam penelitian bagaimana seharusnya terjadi dan tidak boleh menyimpang dari kajian teoritis, hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi salah pengertian dan memahami tulisan ini. Sebagaimana fokus penelitian ini adalah Pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Pekanbaru. Di dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Produktivitas Kerja.

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja tenaga kependidikan adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki tenaga kependidikan dalam bekerja di sekolah, tanpa

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Berdasarkan kajian di atas, maka Disiplin Kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 Pekanbaru dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

**Tabel II. 1**  
**Indikator dan Sub Indikator Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Disiplin kerja tenaga kependidikan (X)	a. Disiplin terhadap tugas kedinasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mentaati peraturan kerja sekolah</li> <li>2. Menyiapkan perlengkapan sebelum melaksanakan pekerjaan</li> <li>3. Mendahulukan tugas-tugas pokok</li> </ol>
	b. Disiplin terhadap waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>2. Datang dan pulang kerja dengan tepat waktu</li> <li>3. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya</li> </ol>
	c. Disiplin terhadap suasana kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan suasana kerja yang nyaman</li> <li>2. Menjalin hubungan baik terhadap teman kerja maupun atasan</li> <li>3. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban</li> </ol>
	d. Disiplin dalam melayani masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayani anggota masyarakat sekolah dengan baik</li> <li>2. melayani masyarakat sekitar dengan baik</li> <li>3. Melayani orang tua siswa dengan baik</li> </ol>
	e. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjaga harga diri</li> <li>2. Memperhatikan sikap dan tingkah lakunya</li> <li>3. Menjaga kesopanan terhadap rekan kerja maupun atasan</li> </ol>

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tenaga kependidikan adalah daya hasil kerja tenaga kependidikan yang berupa kemampuan dan ketrampilan dalam

menghasilkan kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Untuk mengukur produktivitas kerja tenaga kependidikan di perlukan indikator- sebagai berikut:

**Tabel II. 2**  
**Indikator dan Sub Indikator Produktivitas Kerja**

variabel	indikator	Sub indikator
Produktivitas kerja tenaga kependidikan (Y)	a. Kualitas	1. Hasil kerja yang diperoleh 2. Kesesuaian kerja dengan keterampilan yang dimiliki 3. Bekerja sesuai dengan prosedur organisasi 4. Meneliti kembali tugas yang telah dikerjakan 5. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja
	b. Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Mencapai hasil kerja melebihi standar yang ditetapkan 3. Memperhitungkan target kerja yang ditetapkan sekolah 4. Memperbaiki cara kerja
	c. Penggunaan waktu	1. Ketepatan waktu dan hasil kerja yang maksimal 2. tidak menghabiskan banyak waktu dalam bekerja 3. hadir tepat waktu 4. pulang kerja sesuai dengan jam kerja 5. selalu hadir sesuai dengan waktu kerja 6. tingkat absen rendah

## F. Asumsi dan Hipotesis

### a. Asumsi Dasar

- 1) Disiplin kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 Pekanbaru bervariasi, ada yang tinggi, sedang dan rendah.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Produktivitas kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 Pekanbaru, ada yang tinggi, sedang dan rendah.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 Pekanbaru.

## a. Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 pekanbaru.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di SMP N 03 pekanbaru.

Berdasarkan hipotesis yang dibuat, maka penelitian ini terdapat dua variabel. Pertama disiplin kerja tenaga kependidikan dengan simbol X, dalam hal ini sebagai variabel independent atau variabel terpengaruh yang disebut variabel bebas. Kedua produktivitas kerja tenaga kependidikan dengan simbol Y dalam hal ini sebagai variabel dependent atau variabel dipengaruhi yang disebut variabel terikat.