



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

SUKAIMAN

NIM. 22290614803

UIN SUSKA RIAU

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1446 / 2024



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004

Phone & Facs. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lamaran Pengesahan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang
Negeri dan Peraturan
Akademik

Kim Penguji:

: SUKAIMAN
: 22290614803
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap
kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan tanah
putih kabupaten Rokan hilir

Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji I/Ketua

Dr. Nandang Sarip Hidayat, M.A
Penguji II/Sekretaris

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji III

Dr. Sohiron, M.Pd.
Penguji IV

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tanggal Lamaran/Pengesahan

27/12/2024

UIN SUSKA RIAU

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.



UN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan menyetujui bahwa tesis yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir**" yang ditulis oleh:

Nama	:	Sukaiman
NIM	:	22290614803
Tempat, Tanggal Lahir	:	Sekeladi, 12 Maret 1982
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I,

Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd
NIP. 197503142007102001

Pekanbaru, Desember 2024
Pembimbing II,

Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
NIP. 196011231992032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustiar, M. Ag
NIP. 197108051998031004



UIN SUSKA RIAU

Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
DINAS
Tesis Saudara
SUKAIMAN
Pascasarjana

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : SUKAIMAN
NIM : 22290614803
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 11 Desember 2024
Pembimbing I

Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd
NIP 197503142007102001

UIN SUSKA RIAU

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.



UIN SUSKA RIAU

Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Pascasarjana

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : SUKAIMAN
NIM : 22290614803
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR DARUL ULUM KABUPATEN ROKAN HILIR

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di_ Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalaamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 11 Desember 2024
Pembimbing II

Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D.
NIP. 196011231992032001

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.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUKAIMAN
NIM : 22290614803
Tempat/Tanggal Lahir : Sekeladi, 12 Maret 1982
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir" Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Desember 2024
Penulis

Sukaiman

NIM : 22290614803



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kesempatan serta rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir**". Sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam selalu penulis kirimkan kepada salah seorang hamba Allah yang sangat mulia yakni baginda Rasulullah Muhammad Shallalhu'alaihi wasallam yang sudah membawa kita sebagai ummatnya ke jalan yang tereng-menderang yakni agama Islam.

Syukur Alhamdulillah dalam menyelesaikan tesis ini dengan kerendahan hati yang penuh kesadaran penulis sampaikan bahwa tidak sedikit sumbangan dan jasa yang penulis terima dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Terutama untuk kedua orang tua penulis, **Ayahanda Alm. H. Hamdan Syukri** dan **Ibunda Alm. Hj. Sahadah**. Dan yang sangat tercinta dan terimewa, serta keluarga yang senantiasa mendo'akan, memberikan semangat dan memberikan pengorbanan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dan semoga mereka selalu dalam lindungan Allah Subhanahuwata'ala. Terimakasih atas perhatian, pengertian, kasih sayang, serta cinta yang indah, dalam mewarnai hidupku. Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Seluruh keluarga besar saya atas dorongan dan motivasi secara moril maupun materis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen Pendidikan Islam ini.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

terimakasih dengan penuh rasa hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M. Ag Selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd Selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Edi Erwan, S. Pt., M. Sc., Ph.D Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Ibunda Dr. Hj. Zaitun, M. Ag., selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Agustiar, M. Ag, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, dan Bapak Dr. Muhammad Fitriyadi, MA., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M. Pd. Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
5. Ibu Dra. Ellya Roza, M. Hum., Ph. D. Selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
6. Bapak Dr. Mudasir, M. Pd. selaku Panasehat Akademik yang dari awal membimbing penulis dalam penulisan proposal penelitian.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan, mudah-mudahan menjadi amal baik dan pahala dihadapan Allah SWT, Aamiin.
8. Karyawan/i Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan dengan baik dan kemudahan dalam administrasi.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

9. Terimakasih banyak saya ucapkan kepada semua civitas Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir yang telah memberikan tempat dan waktu untuk penelitian.
10. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022 kelas B, semoga sehat selalu dan sukses buat kita semua
11. Kepada Keluarga Besar tercinta terutama untuk Istri Tercinta Kasfi Rahmi, S. Pd. Dan anak-anak tercinta, Mutia Mufida Balqis, dan Madina Raisa Ulfa. Dan Abang Kakak serta Pakcik-Makcik dan sepupu-sepupu yang telah mendorong dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun, semoga mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Aamin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 19 November 2024

Penulis

Sukaiman
NIM : 2229061803



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
MOTTO	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Permasalahan Penelitian	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	11
B. Konsep Operasional	54
C. Kerangka Berfikir	56
D. Hipotesis Penelitian	56
E. Kajian Penelitian Yang Relevan	58
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	64
B. Waktu dan Tempat Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel Penelitian	65
Variabel Penelitian	66
Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	68
Uji Instrumen Penelitian	70
Teknik Analisis Data	74
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	77
Hasil Penelitian	103
Analisis Data	130



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

1. Data MTs Swasta di Kecamatan Tanah Putih	5
1.2 Rekap Absensi Kehadiran Guru T.A 2022-2023, Kecamatan Tanah Putih	6
2. Konsep Operasional	55
3. Jadwal Penelitian	65
3.2 Populasi dan Sampel	66
3.3 Indikator Variabel	67
4. Sarpras MTs Nurul Ikhwan	79
4.2 Data Siswa MTs Nurul Ikhwan	80
4.3 Data Guru MTs Nurul Ikhwan	86
4.4 Profil MTs Darul Ulum	87
4.5 Tenaga Pendidik MTs Darul Ulum	93
4.6 Sarpras Darul Ulum	96
4.7 Data Siswa Darul Ulum.....	97
4.8 Data Guru MTs Al-Muhajirin.....	98
4.9 Sarpras MTs Muhajirin	99
4.10 Deskriptif Jawaban Responden Variabel (Y)	104
4.11 Deskriptif Jawaban Responden Variabel (X1)	106
4.12 Deskriptif Jawaban Responden Variabel (X2)	108
4.13 Uji Validitas (Y)	111
4.14 Uji Validitas (X1).....	112
4.15 Uji Validitas (X2).....	113
4.16 Uji Reabilitas (Y)	114
4.17 Uji Reabilitas (X1)	114
4.18 Uji Reabilitas (X2)	115
4.19 Uji Normalitas	117
4.20 Uji Linearitas	118
4.21 Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y	120
4.22 Determinasi (R^2) X1 Terhadap Y	121
4.23 Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y	122
4.24 Determinasi (R^2) X2 Terhadap Y	122

Hak Cipta Dilindungi 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.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2 Kerangka Berfikir	56
3.1 Variabel Penelitian	64
3.2 Rumus Product Momen r Hitung	72
3.3 Rumus Alpha Cronback	74
3.4 Uji Normalitas	75
4.1 Logo MTs Nurul Ikhwan	77
4.2 Struktur MTs Nurul Ikhwan	79
4.3 Struktur MTs Darul Ulum	89
4.4 Logo MTs Al-Muhajirin	100
4.5 Struktur MTs Al-Muhajirin	102
4.6 Plot Uji Normalitas	116

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

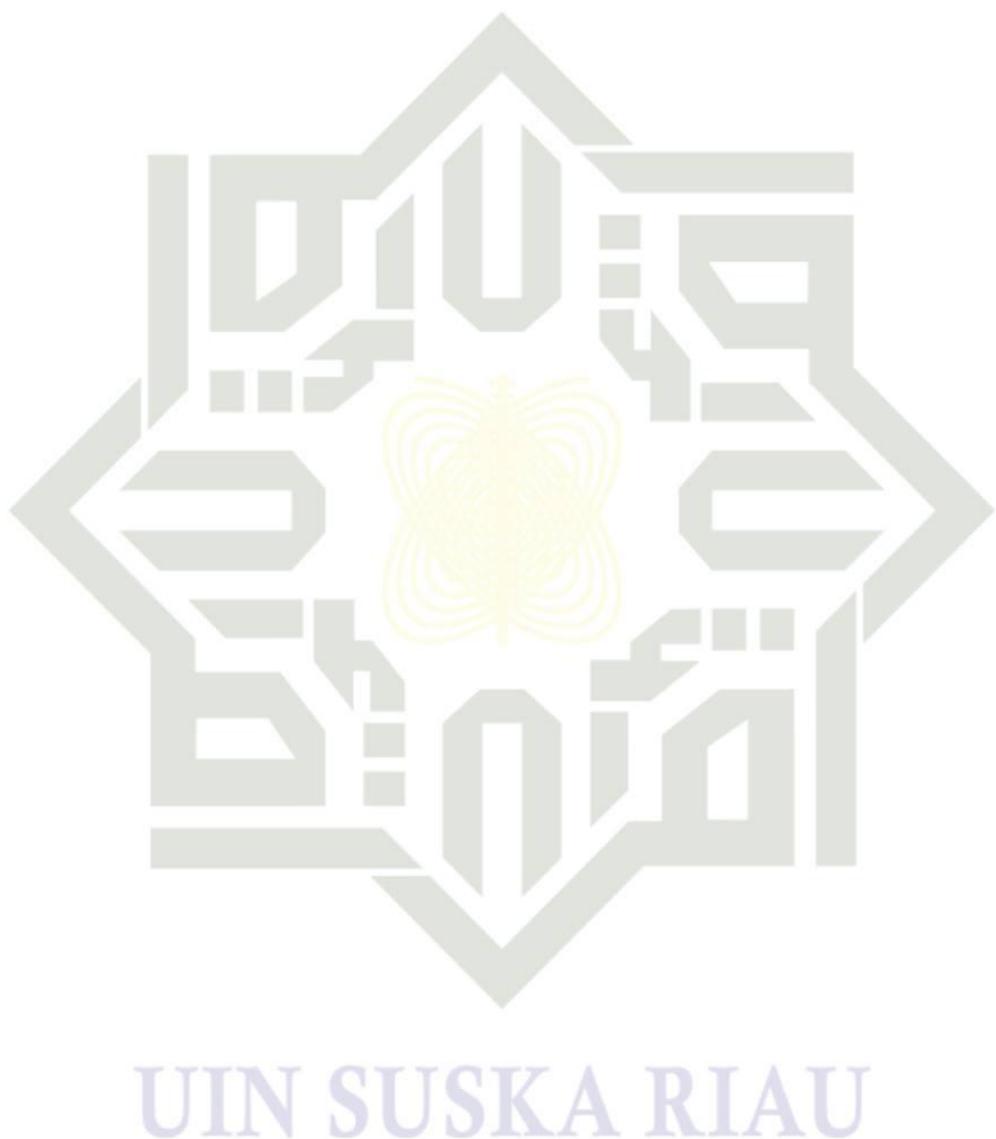
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

MOTTO

**“SAMPAINYA KITA KEPADA TUJUAN BUKAN DINILAI DARI
KECEPATANNYA, AKAN TETAPI DILIHAT DARI PROSESNYA”**

(Sukaiman 2024)



**Hak Cipta Dilindungi 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.

A. PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

a. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ه	Th
ب	B	ذ	Zh
ت	T	س	"
ط	Ts	ف	Gh
ج	J	ق	F
چ	چ	ک	Q
ح	H	ڭ	K
خ	Kh	ڦ	L
د	D	ڏ	M
ڌ	Dz	ڻ	N
ر	R	ڙ	W
ڙ	Z	ڙ	"
ڙ	S	ڙ	H
ڙ	Sy	ڙ	"
ڙ	Sh	ڙ	Y
ڙ	Dl		

**Hak Cipta Dilindungi 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.

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = ā misalnya قَلْ menjadi qâla

Vokal (i) panjang = ī misalnya قَىْلْ menjadi qîla

Vokal (u) panjang = ū misalnya دُونْ menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = ڡ misalnya قَوْلْ menjadi qawlun

Diftong (ay) = ڦ misalnya خَيْرْ menjadi khayrun

C. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *Ta’ marbuthah* tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya مَدْرَسَةُ الرِّسَالَةِ arisalat li al-madrasah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya رَحْمَةٌ فِي هَلَالٍ menjadi fi rahmatillah.

D. Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah Kata Sandang berupa “al” (اً) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafdh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:



UIN SUSKA RIAU

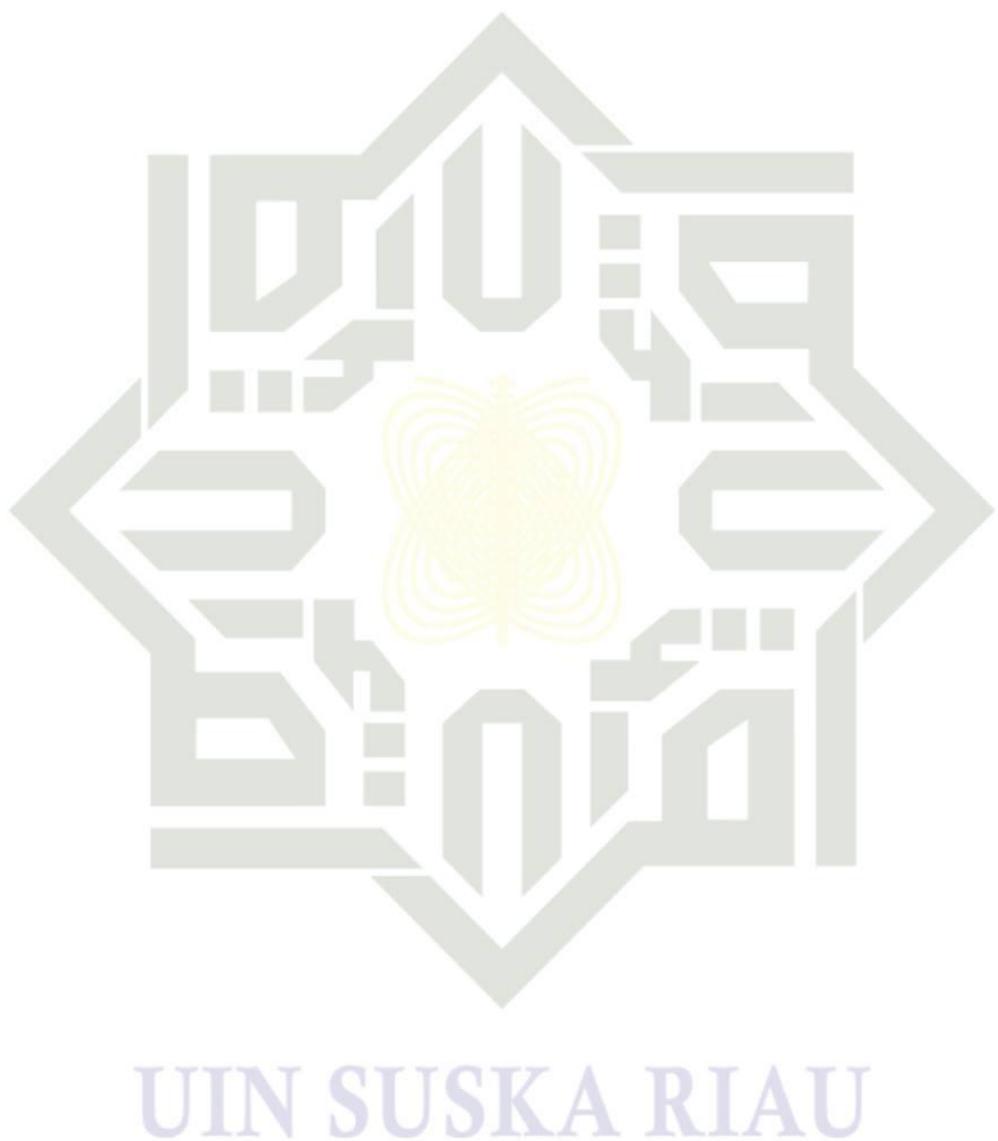
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasyâ' lam yakun.





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

ABSTRAK

Sukaiman : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dan, 3) pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif Kuantitatif. Teknik Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen angket, observasi, dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini bahwa 1) Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 65%. 2) pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 90%. Dan 3) pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 95%, 5% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil uji t besarnya nilai Koefisien uji t, kinerja (X1) adalah = 4.097 sedangkan besarnya signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

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

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

- 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.

ABSTRAK

SEKAIMAN :The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Madrasah Tsanawiyah Teachers in Tanah Putih District, Rokan Hilir Regency.

This study aims to determine 1) The Influence of Work Motivation (X1) on performance (Y), 2) The Influence of Work Discipline (X2) on performance (Y) and, 3) the influence of Work Motivation (X1) and work discipline of teachers (Y) of Madrasah Tsanawiyah in Tanah Putih District, Rokan Hilir Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The data collection technique for this study uses questionnaires, observation, and documentation instruments. Then the technical analysis of the data in this study uses multiple linear regression. The results of this study are that 1) The influence of Work Motivation (X1) on work (Y) is 65%. 2) the influence of work discipline (X2) on performance (Y) is 90%. And 3) the influence of work motivation (X1) and work discipline (X2) on performance (Y) is 95%, the remaining 5% is influenced by other variables. And the t-test of the value of the t-test coefficient, performance (X1) is = 4.097 while the significance is 0.000 less than 0.05. So there is a significant influence of performance motivation (X1) and Work Discipline (X2) on the Performance (Y) of Madrasah Tsanawiyah teachers in Tanah Putih sub-district, Rokan Hilir district.

Keywords: Work motivation, Work discipline, Teacher Performance

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

سوکایمان : تأثیر الدافع للعمل والانضباط في العمل على أداء معلمي المدارس الإعدادية في منطقة تاناه بوتیه، مقاطعة روكان هيلير.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ١) تأثیر الدافع للعمل (X_1) على الأداء (Y) الانضباط في العمل (X_2) على الأداء (Y) ، و ٣) تأثیر الدافع للعمل (X_1) والانضباط في العمل (X_2) على الأداء (Y) مدرسة تسناوية في منطقة تاناه بوتیه مقاطعة روكان هيلير. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الكمي. استخدمت تقنيات جمع البيانات لهذا البحث أدوات الاستبيان والملاحظة والتوثيق. ومن ثم يستخدم تحليل البيانات الفيزيائية في هذه الدراسة الانحدار الخطى المتعدد. وتوصلت الدراسة إلى أن ١) تأثیر الدافع للعمل (X_1) على العمل (Y) هو ٦٥٪ . ٢) تأثیر الانضباط في العمل (X_2) على الأداء (Y) هو ٩٠٪ . ٣) تأثیر الدافع للعمل (X_1) والانضباط في العمل (X_2) على الأداء (Y) هو ٩٥٪ ، والنسبة المتبقية ٥٪ تتأثر بمتغيرات أخرى. وبين اختبار t أن قيمة معامل اختبار t للأداء (X_1) هي ٤٠٩٧ بينما قيمة الدلالة هي ٠٠٠٥ وهي أصغر من ٠٠٠٥ . لذا، هناك تأثیر كبير لدافعاً للأداء (X_1) وانضباط العمل (X_2) على أداء (Y) معلمي المدرسة الثانوية في منطقة تاناه بوتیه، مقاطعة روكان هيلير.

الكلمات المفتاحية: الدافعية للعمل، الانضباط في العمل، أداء المعلم



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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 I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.¹

Kinerja, merupakan proses untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan efektif yang berkontribusi pada manajemen individu dan tim.²

Menurut mereka, kinerja yang dianggap terbaik adalah ketika kinerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan setiap pemimpin mampu mengelola secara efektif organisasi/perusahaan, dan mampu memastikan perorangan atau tim yang mereka kelola memahami dan mengetahui apa yang diinginkan dari mereka, memiliki keterampilan, kemampuan untuk mencapai tujuan, harus mempunyai dukungan dari organisasi dalam mengembangkan kapasitas sehingga tercapai sebuah tujuan yang diinginkan, harus memberikan penghargaan terhadap hasil kinerja para karyawan, memiliki kesempatan waktu dalam berdiskusi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan.

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di Madrasah atau lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru

¹ Mariam, A. M., *Tpengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.* (2013). 1–19.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima,* (Rajawali Press: Depok, 2019), hlm.2



Hak Cipta Dilindungi 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 pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain.³

Istilah kinerja dapat dikatakan sebagai performance atau unjuk kerja. Performance juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Sudarwan Danim “Kinerja cenderung dipersepsikan sebagai tampilan riil di dunia kerja”.⁴

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di Madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah faktor kurangnya motivasi kerja. Kesejahteraan guru yang masih rendah serta adanya tujuan atau kebutuhankebutuhan tertentu yang belum terpenuhi dari hasil kerja akan mendorong seseorang bekerja dengan tidak bersungguh-sungguh sehingga akan cenderung menghasilkan kinerja yang jauh dari apa yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: 1) Kemampuan. 2) Motivasi, 3)Kedisiplinan. 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. 5) Hubungan dengan organisasi.⁵

³ Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm. 38

⁴ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2018) hlm. 8

⁵ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*

**Hak Cipta Dilindungi 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 demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi atau kinerjanya, atau sebaliknya. Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Munculnya motivasi kerja yang baik dari seorang guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Dengan kata lain terdapat hubungan motivasi seseorang dengan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar individu dan mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.

Menurut Herzberg dalam Muchlas berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori Herzberg faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.⁶

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang berasal dari luar seperti motivasi. Baik motivasi yang berasal dari

Manusia, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 65.

⁶ Muchlas, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT. PBB, 2012), hlm. 59

**Hak Cipta Dilindungi 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.

internal maupun eksternal merupakan salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih maksimal. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka seorang guru secara mutlak harus menguasai berbagai landasan kompetensi sebagai jaminan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kedisiplinan.

Dalam dunia pendidikan kedisiplinan sangat penting dalam pertumbuhan dan pergerakan dunia pendidikan. Pendisiplinan digunakan untuk memotivasi tenaga pendidik agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pencapaian pekerjaan secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik para tenaga pendidik dalam mematuhi dan menyenangi pekerjaan yang diemban kepadanya.

Kedisiplinan tenaga pendidik juga menjadi penentu dalam menciptakan mutu lulusan yang terbaik, bagaimana peserta didik akan terampil dan kreatif jika tenaga pendidiknya saja tidak disiplin, ibarat pepatah “*Guru kencing berdiri, Murid Kencing berlari*” sebagai seorang yang diguguh dan ditiru maka apapun tidakkan yang dilakukan guru itu lah yang akan menjadi penentu kualitas peserta didiknya.

Disamping itu juga dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi, perlu menanam fondasi yang kuat dari dalam diri para karyawannya. Oleh karena itu, organisasi harus membekali para karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta menerapkan kedisiplinan.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Kinerja guru yang baik dengan Motivasi kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang baik, akan dapat membantu dunia pendidikan untuk mencapai target yang telah ditentukan, yaitu menciptakan mutu lulusan yang terbaik dan tenaga pendidik professional yang berkualitas.

Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, terdapat 7 Madrasah Tsanawiyah swasta, yang menjadi wadah belajar dan mengembangkan pengetahuan keagamaan generasi muda daerah, yaitu putra dan putri di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, beberapa Madrasah Tsanawiyah tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
MTs Yang Ada di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

No	Nama MTs Swasta
1	MTs Nurul Ikhwan
2	MTs Darul Ulum
3	MTs Al- Muhajirin
4	MTs Miftahul Huda
5	MTs Muhadurokan
6	MTs Hubbul Wathan
7	MTs Al-Holidiyah

Lima dari madrasah Tsanawiyah swasta pada tabel di atas berakreditasi "B" yaitu : MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum, MTs Al-Muhajirin, MTs Miftahul Huda, dan MTs Muhadurokan. Sedangkan dua darinya berakreditasi "C" yaitu MTs Hubbul Wathan, dan MTs Al-Holidiyah. Dengan demikian penulis meneliti 3 madrasah yaitu: MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum dan MTs Al-Muhajirin.

Berdasarkan observasi awal penulis di MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum dan MTs Al-Muhajirin, di temui beberapa fenomena lapangan yaitu

**Hak Cipta Dilindungi 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.

tampak dari kinerja guru yang belum maksimal, terlihat dari kehadiran guru yang masih terlambat, dan juga guru yang mengajar hanya meninggalkan tugas kemudian pergi meninggalkan kelas tanpa pengawasan dari guru yang mengajar.⁷

Data awal yang penulis temui di lapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekab Kehadiran Guru MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum, dan MTs Al-Muhajirin Kecamatan Tanah Putih T.A 2022-2023

Nama MTs	Resensi Guru	Absensi Guru	Sakit/Izin	Keterlambatan
MTs Nurul Ikhwan	70%	9%	13%	8%
MTs Darul Ulum	67%	12%	16%	5%
MTs Al- Muhajirin	64%	8%	21%	7%

Sumber Data MTs di Kecamatan Tanah Putih

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa di MTs Nurul Ihkwan untuk persentase kehadiran guru pada tahun ajaran 2022-2023 hanya mencapai 70%, di MTs darul Ulum 67%, dan di MTs Al-Muhajirin hanya 64%. Tampak dari tabel di atas bahwa kehadiran guru belum maksimal 100%. Rendahnya disiplin dan kinerja guru dapat dipicu dari berbagai aspek, mulai dari budaya lingkungan madrasahnya sendiri serta kurangnya motivasi kerja guru, sehingga pembelajaran tidak berjalan dengan efektif.

Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih, tepatnya di MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum, dan MTs Al-Muhajirin. Karena ketiga MTs tersebut sama-sama MTs Swasta dan berakreditasi "B". Maka, penulis ingin

⁷ Observasi Awal, 14 Juni 2024, Pukul 09.17 Wib.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

mengangkat permasalahan ini menjadi karya tulis ilmiah, serta menjadikannya Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrsah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir”**.

B Penegasan Istilah**1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.⁸

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.⁹

3. Kinerja Guru

Kinerja, merupakan proses untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan efektif yang berkontribusi pada manajemen individu dan tim.¹⁰

C Permasalahan Penelitian**1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat disusun beberapa identifikasi masalah yang merupakan cerminan dari semua

⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016), hlm. 35

⁹ Khaeruman.. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter*. Banten CV.AA.Rizky. 2021. hlm. 21

¹⁰ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm.164

**Hak Cipta Dilindungi 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.

persoalan yang terjadi pada Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- f. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.

2. Batasan Masalah

Disebabkan adanya ketidakmampuan pada diri penulis, baik menyangkut keluasan waktu maupun ketersediaan finansial. Hal tersebut juga bertujuan agar fokus penelitian lebih terlihat dan lebih mendetail. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

3. Rumusan Masalah

Maka batasan masalah dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih ?

**Hak Cipta Dilindungi 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.

- b. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih ?
- c. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.
- d. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.
- e. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diproyeksikan dapat menambah khazanah keilmuan, sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sehingga dapat menunjukkan kinerja yang terbaik dalam profesi nya.

**Hak Cipta Dilindungi 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) Merupakan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya sekaligus memberikan sumbangsih pengetahuan pada bidang manajemen terkhusus penelitian yang berkaitan dengan Kinerja tenaga pendidik melalui motivasi kerja dan disiplin kerja.
 - 3) Sebagai bahan referensi bagi peminat penelitian yang berhubungan dengan masalah kinerja guru. Selain itu dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti lain yang ingin mendalami topik penelitian ini.
- b. Secara praktis
- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan oleh lembaga pendidikan dalam menyusun kebijakan pendidikan berkaitan dengan pengelolaan Kinerja guru guna tercapai manajerial yang baik.
 - 2) Sumbangan pemikiran bagi Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, dalam rangka Peningkatan Kinerja tenaga pendidik yang dimilikinya.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk memainkan peran terbaiknya dalam memberikan kontribusi dengan kemampuan yang mereka miliki guna mencapai tujuan atau bahkan melebihi target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kinerja juga sering sering diartikan, mutu dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan, sehingga kinerja bisa dikatakan *output* dari pelaksanaan tugas.¹¹ Kinerja juga sering disebut sebagai teknik strategis manajemen yang secara keseluruhan mendukung tujuan organisasi/ perusahaan dengan menghubungkan tujuan pekerjaan masing-masing individu untuk keseluruhan visi organisasi/ perusahaan.

Armstrong dan Baron juga turut mendefinisikan kinerja, merupakan proses untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan efektif yang berkontribusi pada manajemen individu dan tim.¹² Menurut mereka, kinerja yang dianggap terbaik adalah ketika kinerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan setiap pemimpin mampu mengelola secara efektif organisasi/perusahaan, dan mampu

¹¹ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm.164

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Rajawali Press: Depok, 2019), hlm.2

**Hak Cipta Dilindungi 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.

memastikan perorangan atau tim yang mereka kelola memahami dan mengetahui apa yang diinginkan dari mereka, memiliki keterampilan, kemampuan untuk mencapai tujuan, harus mempunyai dukungan dari organisasi dalam mengembangkan kapasitas sehingga tercapai sebuah tujuan yang diinginkan, harus memberikan penghargaan terhadap hasil kinerja para karyawan, memiliki kesempatan waktu dalam berdiskusi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan.

Saat ini manajemen kinerja telah berkembang dari fokus yang sangat operasional untuk konsep berorientasi lebih strategis, yakni di mana ia memainkan peran integral dalam perumusan dan implementasi strategi. Pada umumnya konsep kinerja mencakup apa yang telah dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Hal ini memiliki makna bahwa kinerja berkaitan dengan proses dan hasil yang akan diharapkan, tentunya proses dan hasil tersebut dapat mencapai tujuan organisasi jika dikelola secara tepat. McKenna dan Beech (dalam Amirul Mukminin) berpandangan manajemen berusaha untuk menyelaraskan sejumlah proses (misalnya kinerja terkait sistem pembayaran) dengan tujuan organisasi/ perusahaan.

Faktor krusial yang memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi/ perusahaan secara jangka panjang adalah kecakapannya dalam mengukur seberapa berkualitas karyawan-karyawannya dalam berkarya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu, bagaimana organisasi/perusahaan secara konsisten mampu

**Hak Cipta Dilindungi 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.

meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang sangat berguna, tidak hanya digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja para karyawannya, melainkan juga untuk memotivasi dan mengembangkan kemampuan karyawan agar tetap konsisten dalam pekerjaannya.

Maka benarlah argumen yang mengatakan bahwa penilaian merupakan teknik yang paling lama yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya, penilaian dilakukan pada periode tertentu mengenai kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/perusahaan. Penilaian kinerja memungkinkan karyawan dapat mengetahui seberapa baik atau tidak mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya jika dibandingkan dengan standar- standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/ perusahaan.

Sebuah organisasi/perusahaan modern, penilaian kinerja memberikan gambaran mekanisme yang cukup krusial bagi manajemen karena digunakan dalam menjelaskan standar-standar kinerja, tujuan, dan juga dapat memotivasi kinerja individu di periode berikutnya. Penilaian kinerja memberikan panduan dalam promosi jabatan, kenaikan gaji, mutasi, pelatihan, pemberhentian, dan kondisi-kondisi lainnya.

Era disruptif saat ini, banyak organisasi/perusahaan menetapkan standar tinggi kepada karyawan-karyawannya. Hal ini

**Hak Cipta Dilindungi 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.

dilakukan semata-mata agar mereka mampu bertahan dan terus memenangkan persaingan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar peluang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi tuntutan kinerja karyawan, maka sudah sepantasnya organisasi/perusahaan menyiapkan umpan balik yang setara dengan kinerja yang karyawan telah berikan.

Penilaian kinerja dalam pelaksanaannya mencakup dua aspek, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi utama dibuatnya departemen personalia pada organisasi/perusahaan. Departemen ini memiliki beberapa fungsi penting di antaranya: 1)menelaah seluruh kinerja karyawan dalam satu periode tertentu, 2)mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya,3) melakukan penilaian karyawan, dan 4) menentukan peringkat karyawan guna kebutuhan pemberian *reward* dan promosi jabatan.¹³

Penilaian prestasi karyawan bertujuan untuk memantapkan pelaksanaan dan menilai pendayagunaan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa dilakukan secara optimal. Dengan penilaian prestasi akan memberikan manfaat bagi para pekerja karena adanya penilaian tersebut akan mendorong pekerja untuk lebih aktif bekerja dan bahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas mereka.

¹³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zaifatama, 2019), hlm.118

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Menurut pandangan Rivai, penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :1). Seorang manajer membutuhkan sebuah penilaian yang objektif mengenai kinerja karyawan di masa lalu yang kemudian dipergunakan untuk mendesain sebuah keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang, dan 2). Seorang manajer membutuhkan sebuah instrumen yang memungkinkan dapat membantu karyawannya dalam mengembangkan kemampuan, memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerjanya, merencanakan pekerjaan, mengembangkan potensi dan kariernya, serta mempererat kualitas hubungan antara manajer dan karyawannya.¹⁴

Dengan dilakukannya penilaian kinerja, dapat diketahui kekurangan dan kelebihan kinerja seorang karyawan yang kemudian dipergunakan sebagai pijakan untuk memutuskan sebuah kebijakan. Bagi individu yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memungkinkan dirinya mendapatkan promosi jabatan tertentu yang lebih prestisius. Sebaliknya, karyawan yang kualitas kinerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapan atau melalui pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan individu karyawan tersebut.

Dengan demikian, penilaian kualitas kinerja karyawan bertujuan untuk memberhentikan, memindahkan karyawan secara

¹⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: Rajawali Press, 2014), hlm.551

**Hak Cipta Dilindungi 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.

vertikal (*promosi/demosi*) atau horizontal, dan juga dapat menjadi media perbaikan kualitas karyawan. Pada prinsipnya, penilaian kualitas kinerja karyawan dapat bermanfaat bagi karyawan dan juga berguna bagi organisasi/perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program pemberdayaan sumber daya manusia di masa depan, sehingga diperoleh harmonisasi dan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini biasanya melibatkan manajer lini yang menilai kinerja bawahan mereka secara tahunan. Dalam hal isi penilaian, tidak ada pendekatan untuk mendapatkan hasil yang pasti, ini dikarenakan perilaku seseorang dalam bekerja dapat berubah pada kondisi-kondisi tertentu. Sebagai contoh, prestasi kerja akan hampir selalu ditinjau, sementara kepribadian dan perilaku mungkin atau tidak mungkin.

Manajemen kinerja sering digabungkan dengan penilaian kinerja dan juga sebaliknya. Namun terdapat perbedaan yang cukup mencolok dari keduanya, penilaian kinerja lebih berfokus pada kinerja individu, sedangkan manajemen kinerja terlihat pada individu, *teamwork*, dan kinerja organisasi/perusahaan. Penilaian mungkin hanya sebagai salah satu teknik dalam sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi, sedangkan manajemen kinerja berusaha untuk menghubungkan proses penilaian dengan nilai-nilai yang lebih luas dan sejalan dengan tujuan organisasi.¹⁵ Namun tidak bisa dipungkiri bahwa penilaian merupakan bagian integral dari proses

¹⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: Rajawali Press, 2014), hlm.169

**Hak Cipta Dilindungi 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.

manajemen kinerja.

Kinerja merupakan hasil dari perpaduan motivasi dan kemampuan. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, ia pastilah seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka secara otomatis ia juga memiliki motivasi yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya strategi peningkatan motivasi dan kemampuan harus secara bersamaan dan bersinergi sehingga energi dan potensinya dapat berjalan secara simultan.

Efektivitas penilaian diyakini untuk meningkatkan kinerja manajerial dan organisasi serta positif berkontribusi terhadap motivasi pendidik: (1) sebagai perencanaan kinerja dan penetapan tujuan, (2) memberikan umpan balik dan pembinaan, (3) pengembangan pendidik, (4) menghubungkan kinerja tenaga pendidik untuk keputusan promosi dan kompensasi.¹⁶

Ada empat keprihatinan normatif utama dalam manajemen kinerja. Pertama, adalah bahwa hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja. Kedua, berupaya untuk mengembangkan kemampuan pendidik. Ketiga, berusaha untuk memenuhi ekspektasi dari berbagai pemangku kepentingan organisasi. Dengan kata lain manajemen kinerja selalu berusaha membangun sebuah manajemen

¹⁶ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm.169

**Hak Cipta Dilindungi 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 kesepakatan bukan dikte/paksaan.¹⁷

Ada tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap karyawan atau pimpinan unit kerja dalam sebuah organisasi yaitu:

- 1) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui kejelasan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- 2) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui kejelasan hasil yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukannya.
- 3) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan harapan dan standar organisasi/perusahaan.¹⁸

Allah menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik

¹⁷ Benjamin Bukit dan Tasma Malusa, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm.38

¹⁸ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm.89

**Hak Cipta Dilindungi 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.

(khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.¹⁹

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِتَبْلُو هُمْ أَيْهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia ni dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*(Al-Kahfi :6)

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah menegaskan dalam QS. Al Kahfi ayat 7).²⁰

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press,2003), ArtinyaL hlm.25

²⁰ Q.S Al-Kahfi : 7

**Hak Cipta Dilindungi 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.

pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya.

Ikut berpastisivasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik baik dari ukuran kualitas dan kuantitas sebagai wujud dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada prinsipnya, kinerja lebih berfokus pada kegiatan yang mengkaji ulang seluruh kinerja baik dari kinerja karyawan per-individu, pimpinan hingga keseluruhan organisasi/perusahaan. Setiap organisasi/perusahaan memiliki model sistem kinerja, terkait dengan sumber daya manusia di sini ialah bagaimana meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam sebuah lembaga, mungkin saja dengan seperti pemberian penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kesepakatan atau juga bagaimana cara pimpinan organisasi/perusahaan dalam melatih karyawannya agar termotivasi dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, di antaranya: faktor kemampuan dan faktor motivasi.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Argumen tersebut sesuai dengan pandangan Keith Davis, ia menegaskan bahwa kinerja manusia merupakan perpaduan kemampuan dan motivasi. Ia juga berpandangan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang erat dengan sikap dan kondisi seseorang.

Untuk lebih jelasnya, berikut penjelasan detail berkaitan pandangan yang digagas oleh Keith Davis (dalam Mangkunegara), sebagai berikut:²¹

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan *potensi* (*Intelligence Quotient*) dan kemampuan *reality* yang merupakan gabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut dapat diartikan jika seorang pimpinan dan karyawan memiliki IQ di atas rata-rata atau sekitar 110-120, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan juga memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka diyakini lebih mudah mencapai kinerjanya secara optimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi sering dipandang sebagai suatu sikap seorang pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang hampir selalu bersikap positif terhadap situasi yang dihadapi di tempat kerjanya akan

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm.69

**Hak Cipta Dilindungi 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.

menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya yang lain. Namun sebaliknya jika mereka lebih condong bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: kebijakan yang diputuskan pimpinan, fasilitas kerja yang diterima, hubungan kerja antar karyawan, iklim kerja, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut pandangan Simamora, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a) Faktor individual antara lain : (a) latar belakang kehidupan seseorang, (b) kondisi demografi, (c) kemampuan dan keahlian yang dimiliki,
- b) Faktor psikologis antara lain: (a) sikap, (b) persepsi, (b) pembelajaran, (c) *personality*, dan (d) motivasi dalam bekerja.
- c) Faktor organisasi antara lain: (a) kepemimpinan, (b) Struktur, (c) penghargaan (reward), (d) sumber daya, dan (e) *Job design*.²²

Sebagai kesimpulan, kinerja individu adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada standar

²² Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2007), hlm.500

**Hak Cipta Dilindungi 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 yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kinerja individu hanya akan dapat tercapai jika didukung oleh beberapa faktor, di antaranya: upaya kerja (*work effort*), dukungan organisasi, dan atribut individu. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diyakini sebagai penentu kinerja individu dalam sebuah organisasi adalah faktor lingkungan kerja organisasi dan faktor individu karyawan.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui adanya rencana yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawannya. Hal lain juga digunakan untuk menilai apakah kinerja dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada akhirnya, untuk menguji apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan harapan dan target organisasi/ perusahaan.

Untuk melakukan proses tersebut, diperlukan kemampuan untuk dapat mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja yang relevan. Pada prinsipnya, pengukuran kinerja dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Jika kondisinya kinerja tidak dapat diukur, maka secara otomatis tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu informasi yang akurat seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur dan dapat diperbaiki.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan

beberapa langkah berikut:

- 1) Persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi dengan baik.
- 2) Menentapkan standar kinerja sebagai pembanding
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menemukan prioritas tindakan yang dapat dilakukan.
- 5) Mengantisipasi resiko yang ditimbulkan akibat rendah kualitas kinerja karyawan
- 6) Mempertimbangkan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik (*feedback*) untuk mendorong usaha perbaikan dalam organisasi.²³

Langkah-langkah di atas menunjukkan bahwa pengukuran kinerja bukanlah perkara yang mudah dilakukan, sehingga sudah semestinya dilakukan oleh orang- orang pegalaman, kemampuan, dan jam terbang yang tinggi.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo) menegaskan ada beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang ketika hendak

²³ Wibowo, *Manajamen Kinerja Edisi Kelima*, (Rajawali Press: Depok, 2019), hlm.158

**Hak Cipta Dilindungi 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.

mengukur kinerja orang lain, di antaranya: (1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja menjadi kepentingan dan privasi individu, (2) mampu memahami dengan baik mengenai dimensi dan gambaran kinerja, (3) memiliki pengalaman mumpuni tentang format skala dan instrument yang digunakan, dan (4) memiliki motivasi secara sadar untuk melakukan penilaian kinerja.

Menurut Thor (dalam Amstrong dan Baron), terdapat tiga dasar pemikiran dalam melakukan pengembangan ukuran kinerja sebagai alat dalam meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu:

- a) Apa yang hendak diukur harus semata-mata didasarkan pada apa yang menjadi pertimbangan pelanggan.
- b) Kebutuhan pelanggan harus menjadi prioritas utama dalam menyusun rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- c) Memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis dan memberikan masukan-masukan yang membangun sehingga berkontribusi positif pada perbaikan lebih lanjut dengan menggugah motivasi tim, menyampaikan informasi terkait apa yang berjalan dan yang tidak berjalan.²⁴

Berdasarkan pandangan Thor di atas dapat ditarik satu

²⁴ Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Erlangga,2016),

**Hak Cipta Dilindungi 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.

kesimpulan bahwa tujuan kinerja merupakan sebuah upaya memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum atau apakah manajemen telah memperoleh hasil yang telah direncanakan sebelumnya.

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo) berpandangan ada beberapa kriteria suatu ukuran kinerja. Kriteria tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengidentifikasi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Adanya keterkaitan dengan tujuan strategis dimana dapat mengukur apa yang secara organisasional penting dan dapat mendorong kinerja bisnis.
- 2) Menunjukkan adanya relevansi yang berkaitan dengan saran dan akuntabilitas tim dan individu yang terlibat di dalamnya.
- 3) Memfokuskan pada *output* yang lebih terukur, penyelesaian tugas dan menuntun individu untuk bertindak dan bersikap di dalam organisasi.
- 4) Mengidentifikasi daya tahan akan tersedia sebagai dasar sebuah pengukuran.
- 5) Dapat diverifikasi dengan berbagai informasi yang bisa diakses sebagai acuan untuk mengonfirmasi seberapa jauh hasil yang akan dicapai.
- 6) Menentukan dasar untuk melakukan umpan balik dan tindakan.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

- 7) Bersifat komprehensif yang mencakup semua aspek kinerja sehingga ukuran keluarga dapat tersedia.²⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, kunci ukuran kinerja efektif adalah: (1) ukuran mempunyai penggunaan spesifik bagi individu atau kelompok individu nyata. Pada prinsipnya, ukuran kinerja efektif dapat membantu seseorang memperbaiki, mengontrol, mendiagnosis, mengevaluasi, memonitor, atau merencanakan beberapa aspek pekerjaan menjadi lebih baik, (2) ketepatan waktu semestinya menjadi prioritas utama terhadap ukuran kinerja yang baik harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan, (3) ukuran kinerja diberikan pada orang yang tepat dan waktu yang tepat, (4) ukuran kinerja semestinya harus cepat dimengerti dan dipahami oleh orang yang terlibat dalam organisasi sehingga mereka mampu melaksanakan dengan baik, (5) penyatuan ukuran kinerja harus sesuai dengan pedoman standar .

Hamid Darmadi berpandangan untuk dapat menilai ukuran kinerja tenaga pendidik dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas pokoknya, menjalan profesi yang diembannya dan memiliki tanggung jawab moral terhadap profesinya. Semua hal tersebut dapat tergambar dari loyalitasnya didalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

²⁵ Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Erlangga,2016), hlm.⁸

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Tentu saja sikap tersebut harus dibarengi rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Isjoni bahwa ukuran kinerja tenaga pendidik terlihat dalam beberapa aspek, di antaranya:

- a) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas amanah yang dijalankannya.
- b) Bertanggungjawab atas profesi yang sedang diembannya.
- c) Memiliki tanggung jawab moralitas.
- d) Menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, baik dalam lingkup internal maupun dalam lingkup external.
- e) Menyiapkan seluruh adminitrasi pembelajaran.
- f) Mempertimbangkan metodologi pengajaran dan media pembelajaran.
- g) Memiliki alat penilaian dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.²⁶

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, loyalitas memegang peranan krusial untuk mengukur kinerja karyawan. Saking pentingnya, setiap perusahaan selalu menjadikan loyalitas sebagai ukuran penting dalam menilai seberapa komitmen dan konsistennya

²⁶ Isjoni. *Kinerja Guru*. (Bandung: FKIP Universitas, 2000). hlm.23

**Hak Cipta Dilindungi 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.

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sehingga sudah sepantasnya jika beberapa ahli memiliki pandangan bahwa karyawan yang tidak memiliki loyalitas hanya akan menjadi beban organisasi/perusahaan.²⁷

Hal ini berimplikasi organisasi/perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan juga diyakini dapat berdampak serius pada pernurunan produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap atasannya. Hal-hal tersebut akan menjadi masalah serius di kemudian hari jika tidak mendapat penanganan yang tepat.

d. Penilaian Kinerja

Handoko menyatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya.²⁸ Kegiatan tersebut juga bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan kritik dan masukan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

²⁷ Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Bandung: Pustaka setia, 2015), hlm.163

²⁸ Tarsisius Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2007), hlm.135

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Timpe memiliki pandangan lain, ia beranggapan bahwa penilaian kinerja lebih berfokus pada cara seorang karyawan memandang diri mereka apa adanya. Mengenali kekurangan dan kelebihan mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Selanjutnya, ada rencana perbaikan kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut.²⁹

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa penilaian kinerja haruslah memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai. Sehingga manfaat yang didapat benar-benar dapat berdampak pada organisasi/ perusahaan dan juga karyawan yang bersangkutan.

Argumen di atas semakin menguatkan setiap perusahaan, organisasi, lembaga pendidikan, dan yayasan untuk perlunya melakukan penilaian kinerja kepada seluruh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui prestasi dan kinerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Secara otomatis, seorang pemimpin menunjukkan perhatian kepada karyawan, melihat cara mereka bekerja, memberikan konseling sehingga mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Maka sudah sepantasnya jika penilaian kinerja dilakukan secara jujur dan objektif.

²⁹ Timpe, A. Dale. Kinerja. (Jakarta: Elek Media Kompetindo, 2020, hlm.107)

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Lebih lanjut, Timpe mengemukakan ada empat mengapa perlu diadakan penilaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) sebagai alat motivasi agar karyawan menunjukkan performa terbaiknya.
- 2) sebagai dasar pemberian *reward* kepada karyawan berupa kenaikan gaji, kompensasi, liburan, insentif, hadiah pelayanan, dan promosi.
- 3) sebagai dasar penegakkan disiplin, berupa status pekerjaan tetap dan penurunan pangkat serta pemecatan.
- 4) sebagai pedoman persyaratan pelatihan dan pengembangan diri kepada karyawan.³⁰

Menurut pandangan Stephen P. Robbins, penilaian kinerja organisasi memiliki tujuan, antara lain:

- a) Penilaian digunakan untuk mengambil keputusan personal. Penilaian ini sangat membantu memberikan informasi yang tentang pemberhentian karyawan, transfer ataupun promosi.
- b) Penilaian kinerja juga dapat menjadi dasar pemberian pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c) Penilaian kinerja dapat juga dijadikan sebagai panduan kriteria untuk menyusun program seleksi dan pengembangan sumber daya manusia.
- d) Penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik

³⁰ Timpe, A. Dale. Kinerja. (Jakarta: Elek Media Kompetindo, 2020, hlm.118

**Hak Cipta Dilindungi 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.

terhadap para karyawan.³¹

Untuk mendapatkan informasi kinerja karyawan, maka ada beberapa pihak, baik itu perorangan maupun kelompok. Biasanya mereka melakukan penilaian atas kinerja karyawan. Menurut pandangan Robbins, terdapat lima pihak yang memiliki peran penting dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, antara lain :³²

- 1) Atasan langsung

Sekitar 96 % dari semua evaluasi kinerja karyawan pada tingkat bawah dan menengah dijalankan oleh atasan langsung. Hal ini karenakan atasan langsung yang memberikan kesempatan kerja dan merekalah yang paling memahami kinerja karyawannya.

- 2) Rekan sejawat

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sejawat dilaksanakan dengan beberapa pertimbangan. *Pertama*, karena rekan sejawatlah yang paling mengetahui secara pasti akan kinerja seorang individu. Interaksi sehari-hari akan memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. *Kedua*, dengan menggunakan rekan sejawat sebagai penilai akan menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan independen.

³¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: Rajawali Press, 2014), hlm.169-170

³² Stephen P. Robbins , *Management*, (London: Pearson Education Limited, 2016), hlm.278

**Hak Cipta Dilindungi 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.

3) Evaluasi diri

Evaluasi diri dapat menjadi sarana yang unggul untuk merangsang peningkatan kinerja karyawan dan atasan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan dapat langsung memberikan informasi yang akurat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan, karena lazimnya penilai sering berinteraksi dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh (360 derajat)

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan oleh pelanggan, rekan sejawat, bawahan, dan atasan. Penilaian kinerja lebih cocok pada organisasi yang berorientasi pada kerja tim.

Berdasarkan uraian mengenai siapa yang biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan karyawan.

e. Komponen dan Indikator Kinerja

Terdapat tiga indikator kinerja, yang pertama indikator *kuantitas* untuk melihat banyaknya pekerjaan yang dapat dikerjakan sesuai dengan target yang ditentukan. Kedua indikator *kualitas* kinerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dari pengetahuan dan ketrampilan mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang diberikan dengan baik. ketiga indikator *waktu*, sebagai indikator



- Hak Cipta Dilindungi 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.

penentu semua pekerjaan sebagai tanggungjawab individu di kerjakan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi,³³ yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.** Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar organisasi/ perusahaan dapat memastikan tetap berada pada posisi puncak dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil dari kualitas kerja yang ideal dapat menggambarkan kualitas pengelolaan produk dan layanan dalam sebuah perusahaan.
 - a)** Karyawan harus mengetahui mengenai perencanaan dan organisasi, maksudnya, karyawan harus memiliki kemampuan dalam membuat rencana pekerjaan yang meliputi target pekerjaan dan skala prioritas pekerjaan sehingga hasil pekerjaan lebih efektif dan efisien.
 - b)** Pengetahuan teknis, dasar teknis, dan kepraktisan harus menjadi patokan utama sehingga sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.
 - c)** *Judgement*, maksudnya karyawan harus memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam segala situasi sehingga tujuan organisasi tercapai.
 - d)** *Self-improvement*, karyawan harus mampu mengembangkan diri dan potensinya menjadi pribadi

³³ Rumawas., Manajemen Kinerja. *Unsrat Press, Manado* (9), Manado. (2021). hlm 64

**Hak Cipta Dilindungi 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 unggul dari waktu ke waktu.³⁴

- 2) **Kuantitas kerja**, menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi/ perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
 - a) Seberapa mendalam pengetahuan karyawan terkait detail pekerjaan, selain itu karyawan juga harus memahami kejelasan tanggung jawab yang menjadi tugas pokoknya.
 - b) Karyawan juga harus berfokus pada manajemen mutu pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan ketepatan waktu.
 - c) Berkaitan mengenai produktivitas, karyawan harus melakukan pengukuran terhadap jumlah pekerjaan yang dihasilkannya dibandingkan waktu yang digunakan.
- 3) **Waktu kerja**, menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - a) Mengenai kehadiran dalam rapat, karyawan harus menunjukkan partisipasi aktif saat menghadiri sebuah rapat, memberi masukan dan kritikan sebagai sebuah wujud kedulian terhadap visi yang sedang dibangun oleh organisasi/perusahaan.

³⁴ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi ketiga, (Yogyakarta: BPFE, 2016), hlm. 27

**Hak Cipta Dilindungi 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.

b) Manajemen proyek, karyawan harus memiliki kemampuan mengelola proyek, baik membina hubungan harmonis dalam tim, membuat jadwal kerja, merencanakan anggaran, dan menciptakan hubungan kerja yang baik di antara sesama karyawan.

f. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1) Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2) Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

3) Kedisiplinan.

Komitmen dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengatur waktu datang, ketepatan waktu penyelesaian kerja, agar

Hak Cipta Dilindungi 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.

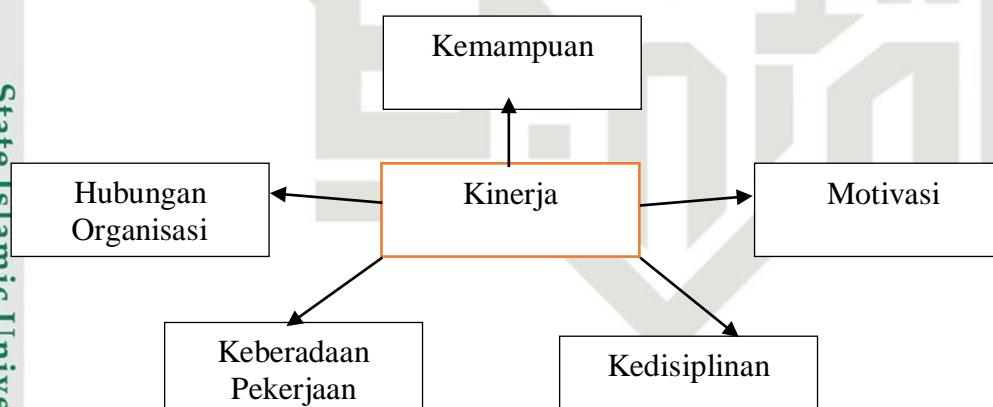
segala perencanaan kerja terlaksanakan dengan kinerja yang baik.

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

5) Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dapat dilihat pada gambar berikut:³⁵



Gambar 2.1

Teori Mathis dan Jackson Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan beberapa teori di atas, peneliti telah

³⁵ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 65.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

mempertimbangkan motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “moreve” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berprilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata “needs” atau “want”. *Needs* adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berprilaku.³⁶ John R. Schermerhorn dalam J Winardi mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan

³⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm. 114

**Hak Cipta Dilindungi 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.

persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.³⁷ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmennya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).³⁸

Asnawi dalam Nirva Diana merangkum beberapa pendapat tentang pengertian Motif dan Motivasi, karena istilah Motivasi terkenal di beberapa bidang, sehingga banyak para Ilmuwan yang mendefinisikannya. Adapun rangkuman itu adalah sebagai berikut :

- 1) **Mc.Cleland**, yang menyatakan motif mempunyai arti sama dengan need, tetapi iapun menamakan dengan motivasi dan semua itu muncul berdasarkan emosi.
- 2) **Atkinson**, motif sebagai suatu disporsi yang berusaha kuat untuk mencapai tujuan, motivasi dipandang sebagai keadaan individu yang terangsang adanya hubungan motif dan harapan.
- 3) **Heckhansen**, motif sama dengan motivasi, suatu yang potensial dari manusia yang sangat menentukan suatu situasi menjadi memuaskan.

³⁷ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2017), hlm. 2

³⁸ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), hlm. 27.

**Hak Cipta Dilindungi 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) Teevan & Smith**, memandang motif adalah komponen spesifik dari motivasi. Motif memberikan daya dan mengarahkan perilaku, sedangkan motivasi sebagai suatu konstruksi yang mengaktikkan perilaku.
- 5) GR.Terry & Leslie** , Motivasi sebagai daya dorong yang membuat orang untuk bertindak.³⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan pandangan antara motif dan motivasi. Sebagian pakar menganggap motif dan motivasi sama, sebagian pakar yang lain berbeda. Anggapan yang berbeda tersebut menyatakan bahwa pengertian motif lebih mengarah pada keinginan, kebutuhan, hasrat. Sedangkan motivasi sudah berupa upaya, usaha, untuk melakukan tindakan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengembang tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

³⁹ Nirva Diana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(IAIN Raden Intan, 2019), hlm.62

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁴⁰

Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu: Faktor Instrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

⁴⁰ Susbandono, *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkannya*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2016), hlm. 120

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penyeliaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 5) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

c. Kriteria Motivasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:⁴¹
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas

⁴¹ Usmara, *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. (Yogyakarta: Asmara Books, 2016), hlm. 35.

**Hak Cipta Dilindungi 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) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpam balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

d. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:⁴²

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

⁴² Hasibuan Melayu, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm.146

**Hak Cipta Dilindungi 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.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi.

e. Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a) Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini

**Hak Cipta Dilindungi 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.

semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.⁴³

f. Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Instrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - a) Semangat kerja yaitu senang dengan tugas, bertanggung jawab dan disiplin.
 - b) Prestasi Kerja yaitu pengakuan atas prestasi kerja.
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup lingkungan kerja yaitu:
 - a) Suasana yang nyaman
 - b) Tempat kerja
 - c) Fasilitas yang mendukung
 - d) Hubungan dengan rekan kerja dan
 - e) Penghargaan.

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya , 2000), hlm. 95

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat

motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁴

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai/karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan pegawai/ karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan

⁴⁴ Winardi. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017,

**Hak Cipta Dilindungi 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.

berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai/karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.⁴⁵

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁶ Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Menurut Simamura mengungkapkan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

⁴⁵ Khaeruman.. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.* Banten CV.AA.Rizky. 2021. hlm. 21

⁴⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke- 23). Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019, hlm. 33

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.⁴⁷

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

⁴⁷ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Jakarta, Rajawali Press,2011, hlm 67

**Hak Cipta Dilindungi 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) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 5) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 6) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.⁴⁸

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuohnya. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi adalah sebagai berikut:⁴⁹

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan (Kompetensi)
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat

⁴⁸ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Jakarta, Rajawali Press, 2011, hlm 93

⁴⁹ Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau, 2019. hlm.10

**Hak Cipta Dilindungi 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.

- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

**Hak Cipta Dilindungi 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.

menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.⁵⁰

d. Cara Mengukur Disiplin Kerja

- 1) **Tingkat absensi**, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut :
- 2) **Mematuhi peraturan perusahaan**, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dengan indikator sebagai berikut :
- 3) **Penggunaan waktu secara efektif**, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada. Dengan indikator sebagai berikut :
- 4) **Tanggung jawab** adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.⁵¹ Dengan indikator sebagai berikut:

⁵⁰ Dewi dan Harjono Menajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Media. Bandung, (2019) . hlm. 95

⁵¹ Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In

**Hak Cipta Dilindungi 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.

e. Komponen dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019):

- 1) **Tingkat absensi**, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut :
 - b) Peraturan jam masuk
 - c) Jam pulang, dan
 - d) jam istirahat.
- 2) **Mematuhi peraturan perusahaan**, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dengan indikator sebagai berikut :
 - a) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan
 - b) bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) **Penggunaan waktu secara efektif**, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada. Dengan indikator sebagai berikut :

**Hak Cipta Dilindungi 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.

- a) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan
- b) berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) **Tanggung jawab** adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.⁵² Dengan indikator sebagai berikut:
- a) Peraturan tentang apa yang boleh dan
 - b) apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

B. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap konsep teoritis yang berguna menghindari kesalahan penafsiran terhadap penelitian ini, dan menjabarkan dalam bentuk nyata, karena kerangka teoritis masih bersifat abstrak juga belum sepenuhnya dapat diukur di lapangan. Untuk itu perlu dioperasionalkan agar lebih terarah.

Adapun konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2

Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
----------	-----------	---------------	-----------

⁵² Khaeruman. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter. Banten CV.AA.Rizky. (2021). hlm. 26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang © Kinerja (Y) Rumawas. W. (2021)	Motivasi Kerja (X1) (Winardi, 2017)	1. Kualitas Kerja	a. Kemampuan membuat perencanaan kerja b. Pengetahuan teknis kerja c. Kemampuan Mengambil keputusan d. Pengembangan diri	Angket
		2. Kuantitas Kerja	a. Tanggungjawab Pekerjaan b. Menajemen mutu pekerjaan c. Jumlah hasil pekerjaan	
	Disiplin Kerja (X2) (Khaeruman 2021)	1. Semangat Kerja	a. Senang Menjalankan Tugas b. Disiplin waktu	Angket
		2. Prestasi Kerja	a. Pengakuan b. Penghargaan	
		3. Lingkungan Kerja	a. Suasana yang nyaman b. Fasilitas yang mendukung c. Hubungan dengan rekan kerja	
	Strategic Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	1. Tingkat absensi	a. Peraturan Jam Masuk b. Peraturan jam pulang c. Peraturan jam istirahat	Angket
		2. Mematuhi peraturan	a. Peraturan dalam berpakaian b. Tingkah laku dalam pekerjaan	
		2. Penggunaan waktu secara efesien	a. Cara menyelesaikan pekerjaan b. Hubungan dengan unit kerja	

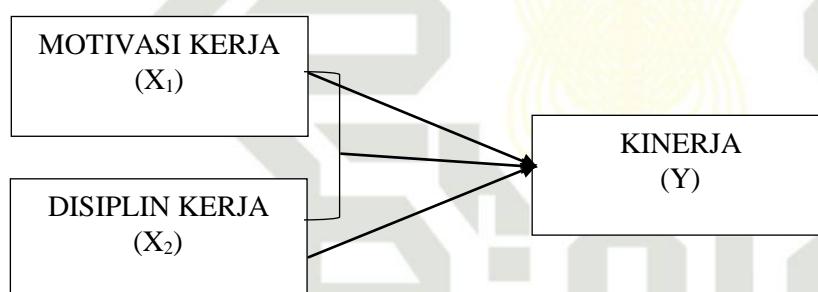
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang 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 Dilindungi 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.

C Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teoritis dari variabel independen dan dependen serta dipadukan dengan penelitian terdahulu yang relevan, maka disusunlah suatu kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :

**Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir****D Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang baik dapat dijadikan petunjuk dalam melaksanakan penelitian⁵³ Berdasarkan pada kerangka berpikir yang disajikan sebelumnya, guna menguji pengaruh antara Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. $H_a 1 (\rho_1 \neq 0)$: Ada Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dan

⁵³ Hartono. *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing. 2019. Hlm, 41

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

- b. $H_01 (\rho_1 = 0)$: Tidak Ada Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir
- c. $H_a2 (\rho_2 \neq 0)$: Ada Hubungan yang Signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir
- d. $H_02 (\rho_2 = 0)$: Tidak ada Hubungan yang Signifikan antara Disiplin kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir
- e. $H_a3 (\rho_3 \neq 0)$: Ada Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir
- f. $H_03 (\rho_3 = 0)$: Tidak Ada Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

E. Kajian Penelitian Yang Relevan**1. Penelitian Yang Relevan**

- a. Fitri Sovia Nery, 2020, tentang , **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi**,

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Temuan dalam penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi adalah satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Tebing Tinggi yang berdiri sejak Tahun 2009 namun belum ada kemajuan yang signifikan hingga saat ini. Permasalahan ini karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru MAN Tebing Tinggi yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang rendah dan masih kurang lengkap perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil yang diperoleh dari uji t yaitu variabel (X) motivasi kerja hanya kebutuhan aktualiasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Sedangkan Uji F diperoleh bahwa semua variable (X) motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, sama-sama membahas variable motivasi kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah, penelitian penulis mempunyai 3 variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja, sementara penelitian di atas hanya mempunyai 2 variabel motivasi kerja dan kinerja saja.

- b. Diyah Purnamasari, 2022, tentang, **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mtsn 1 Karangayang**

Temuan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa Hasil uji menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

**Hak Cipta Dilindungi 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.

guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 8,41%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 33,023 + 0,808X$, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 55,9%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 41,928 + 0,635X$, 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi dengan probabilitas $0,000 < 0,005$.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, sama-sama membahas variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah, tempat penelitiannya dengan tempat penelitian penulis.

c. Wahyudi, **Tahun 2020, Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Se-Kkmi Kebayoran Lama**

Hasil analisis menunjukkan bahwa; (1) variabel Sertifikasi Guru (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 32,6%, (2) variabel Motivasi Kerja Guru (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 46,2%, dan (3) variabel Sertifikasi Guru bersama-sama

**Hak Cipta Dilindungi 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 Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 47, 1%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, sama-sama membahas variable motivasi kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah, penelitian penulis mempunyai 3 variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

- d. Dalam jurnal menajemen oleh Sungguh Ponten Pranata, tahun 2020 judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang”**

Membahas tentang Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas disertai dengan tanggung jawab. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturaan dalam sebuah perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan. Penurunan kinerja karyawan terjadi dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan jabatannya. Kurangnya kedisiplinan karyawan dikarenakan adanya karyawan yang sering absen, izin dan sakit yang dapat mengganggu kinerja karyawan PT. Perkebunan Nsantara II (Persero) Sei Semayang adalah perusahaan

**Hak Cipta Dilindungi 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 bergerak ekspor komoditi hasil-hasil perkebunan ke luar negeri.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. ⁵⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat presentasi 39% sedangkan sisanya 61% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, rekrutmen dan pelatihan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, sama-sama membahas variable disiplin kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah, penelitian penulis mempunyai 3 variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

- e. Dalam penelitian yang disebutkan oleh Ayu Mentari Mariam, Tahun 2013, Dengan Judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**

Bahwa Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama

⁵⁴Pranata, S. P.. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang. *Manajemen*, 13(2), (2020) hlm. 39-48.

**Hak Cipta Dilindungi 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 dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan kompetensi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 95 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 56,2%. Sedangkan kompetensi koefisiennya sebesar 14,3%.⁵⁵

⁵⁵ Mariam, A. M. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.*(2013), hlm. 1–19.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, sama-sama membahas variable disiplin kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah, penelitian penulis mempunyai 3 variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.



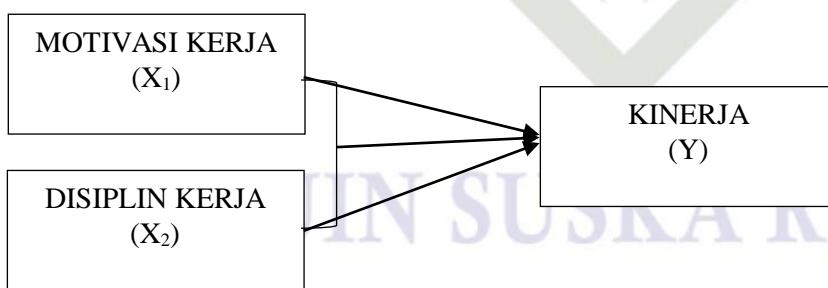
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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 III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Korelasi yang menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono berpandangan bahwa metode ini adalah sebuah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh keterkaitan antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.⁵⁶ Kemudian di nyatakan dengan angka-angka serta menjelaskan dengan membandingkan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisi data yang telah sesuai dengan variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi. Sedangkan untuk pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berpatokan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.⁵⁷ Penelitian ini akan menjelaskan Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja (Y) Guru, dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alvabeta, 2022) hlm.59

⁵⁷ Ibid, hlm.14



Hak Cipta Dilindungi 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.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah di Kabupaten Rokan Hilir. Tepatnya di MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum dan MTs Al-Muhajirin di Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2024 dengan jadwal kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Agenda	Bulan					
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Survei Awal	✓					
2	Observasi		✓				
3	Wawancara awal			✓			
4	Penyebaran Angket				✓		
5	Acc Pembimbing						✓

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Guru yang berada di MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum dan MTs Al-Muhajirin, dengan seluruh guru yang berjumlah 50 orang Guru. Dari MTs Nurul Ikhwan berjumlah 13 orang Tenaga Pendidik, di MTs Darul Ulum berjumlah 18 orang Tenaga Pendidik. Dan di MTs Al-Muhajirin berjumlah 19 orang tenaga pendidik.

**Hak Cipta Dilindungi 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. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Jenuh (*Non Probability Sampling*). Cara ini merupakan teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini di ambil dari 50 orang tenaga pendidik, di MTs Nurul Ikhwan 13 orang, di MTs Darul Ulum 18 orang dan MTs Al-Muhajirin sebanyak 19 orang di Kecamatan Tanah Putih maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir.

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel

Populasi	50
Sampel	50

D. Variabel Penelitian**1. Devenisi Operasional**

1. Kinerja (Y) adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk memainkan peran terbaiknya dalam memberikan kontribusi dengan kemampuan yang mereka miliki guna mencapai tujuan atau bahkan melebihi target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan,

**Hak Cipta Dilindungi 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 dihasilkan berdasarkan indikator penilaian, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja.

2. Motivasi Kerja (X1) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu, dengan indicator : Semangat Kerja, Prestasi Kerja dan Lingkungan kerja
3. Disiplin Kerja (X2) adalah hasil Disiplin Kerja yang dihasilkan berdasarkan indikator penilaian, yaitu: tingkat absensi, Kedisiplinan, penggunaan waktu, dan Tanggungjawab.

Selanjutnya untuk memberikan landasan dan pedoman penelitian alat ukur bentuk angket berupa pernyataan, maka operasionalisasi variabel penelitian dapat diturunkan dan dijabarkan dari variabel bebas, antara variabel terikat kepada dimensi dan indikator seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3**Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kinerja (Y) Rumawas. W(2021)	1. Kualitas Kerja	a. Kemampuan membuat perencanaan kerja b. Pengetahuan teknis kerja c. Kemampuan Mengambil keputusan d. Pengembangan diri	Likert
	2. Kuantitas Kerja	a. Tanggungjawab Pekerjaan b. Menajemen mutu pekerjaan c. Jumlah hasil pekerjaan	

Hak Cipta Dilindungi 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.	Motivasi Kerja (X1) (Winardi, 2017)	1. Semangat Kerja 2. Prestasi Kerja 3. Lingkungan Kerja	a. Senang Menjalankan Tugas b. Disiplin waktu a. Pengakuan b. Penghargaan a. Suasana yang nyaman b. Fasilitas yang mendukung c. Hubungan dengan rekan kerja	Likert
	Disiplin Kerja (X2) (Khaeruman, 2021)	1. Tingkat absensi	a. Peraturan Jam Masuk b. Peraturan jam pulang c. Peraturan jam istirahat	Likert
		2. Mematuhi peraturan	a. Peraturan dalam berpakaian b. Tingkah laku dalam pekerjaan	
		3. Penggunaan waktu secara efesien	a. Cara menyelesaikan pekerjaan b. Hubungan dengan unit kerja lain	
		4. Tanggungjawab	a. Menaati peraturan yang telah ditetapkan	

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh lebih representatif, maka perlu dilakukan beberapa teknik-teknik atau cara yang digunakan. Adapun beberapa

**Hak Cipta Dilindungi 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.

langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data di antaranya sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi/ data dari responden.⁵⁸ Angket terbagi menjadi dua jenis, yaitu angket dengan pernyataan terbuka dan angket dengan pernyataan tertutup. Jenis angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah angket tertutup. Lebih jelasnya, responden tinggal memberikan tanda checklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Berdasarkan tabel indikator variabel bebas dan variabel terikat di atas, instrumen variabel kinerja guru dikembangkan ke dalam butir pernyataan. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima), yang selanjutnya dilakukan rating skor dengan cara sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)/ Selalu (SL) dengan skor	=5
---	----

Setuju (S) /Sering (S) dengan skor	=4
------------------------------------	----

Kurang Setuju (KS) / Pernah (P) dengan skor	=3
---	----

Tidak Setuju (TS)/ Tidak Pernah (TP) dengan skor	=2
--	----

Sangat Tidak Setuju (STS)/Tidak Pernah Sama Sekali (TPS) skor=1 ⁵⁹	
---	--

⁵⁸ Sahrum dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), hlm. 135

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabeta,

**Hak Cipta Dilindungi 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. Observasi

Observasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan informasi/data dengan sistematis terhadap obyek penelitian baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti melakukan observasi dengan melakukan kunjungan ke subjek penelitian untuk memperoleh data berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Pada langkah peneliti bertemu dengan bagian Struktural MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum dan MTs Al-Muhajirin Kecamatan Tanah Putih, setelah itu peneliti juga bertemu bagian kepegawaian untuk meminta data-data relavan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti bahwa barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang telah ada sebelumnya.⁶⁰ Lebih jelasnya, teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Setiap peneliti mengunjungi subjek penelitian. Peneliti juga merekam dan mengambil video beberapa laporan dan dokumen-dokumen berkaitan tentang objek yang diteliti baik berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya organisasi.

F. Analisis Deskriptif Data

Adapun teknik analisis data untuk mengukur seluruh variabel dalam 2016), hlm.135

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm.211

**Hak Cipta Dilindungi 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.

penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan software SPSS versi 23, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran/standar yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur objek sedang diteliti oleh peneliti dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi dan rendahnya suatu kevalidan instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang akan diteliti.⁶¹

Lebih lanjut, cara pengujian validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh analisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja, terhadap kinerja guru MTs Nurul Ikhwan, MTs Darul Ulum, dan MTs Al-Muhajirin. Kecamatan Tanah Putih. Valid atau tidaknya suatu *item* instrumen penelitian dapat diidentifikasi dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* atau r_{hitung} dengan melihat nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

⁶¹ *Ibid*, hlm.211

**Hak Cipta Dilindungi 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.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi Pearson

N: banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X
dan nilai Y

$\sum X$: jumlah nilai X

$\sum Y$: jumlah nilai Y

Gambar 3.2

Rumus Product Moment atau r_{hitung}

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{hitung} dengan taraf signifikansi di bawah 0,05 berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan telah sesuai dengan standar kevalidan.

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indicator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.⁶²

Salah satu cara untuk menguji validitas yang dikembangkan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan tabel

⁶²Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,(Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 295.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n.⁶³ Dalam hal ini adalah

jumlah sampel. Pada penelitian ini biasanya df dapat dihitung sebesar dengan R tabel = N = 50, df = N-2, df = 50-2, df = 48.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen penelitian harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dalam kategori baik. Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui konsistensi alat ukur. Kongkretnya dapat menjawab pernyataan, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang kembali. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang menyerupai dan hasil pengukuran menunjukkan hasil yang relatif konsisten, maka bisa dipastikan alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen dapat dinyatakan reliabel, jika instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian, peneliti memutuskan untuk memilih menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, lebih jelasnya berikut ini:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

⁶³ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.231.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir
- $\sigma^2 t$ = varians total.

Gambar 3.3

Rumus Alpha Cronbach

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,05 atau lebih. Suatu instrument dapat dikatakan tetap konsisten apabila nilai *alpha* lebih besar dibanding nilai *r* tabel dan apabila nilai *alpha* lebih kecil dari nilai *r* tabel maka dikatakan tidak konsisten.⁶⁴

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data terdistribusi normal, yakni hasil uji datanya berbentuk gambar lonceng. Data yang berkategori baik dan layak diuji adalah data yang memiliki pola berdistribusi normal.

Pengujian normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam

⁶⁴ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.231.

**Hak Cipta Dilindungi 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.

model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.⁶⁵ Jika asumsi ini dilanggar atau tidak terpenuhi maka uji statistik tidak akan valid terutama untuk penelitian dengan jumlah sampel yang sedikit.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan menggunakan Uji Kolmogrov- smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai p_{value} pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan ditolak
- b) H_0 akan ditolak jika nilai p_{value} pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan diterima. Rumus Kolmogrov-smirnov sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

- | | |
|-------|---|
| KD | = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari |
| n_1 | = jumlah sampel yang diperoleh |
| n_2 | = jumlah sampel yang diharapkan |

Gambar 3.4
Uji Normalitas

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linier atau tidak

⁶⁵ Jemmy Rumengan, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hlm. 100

**Hak Cipta Dilindungi 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.

secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum.⁶⁶ Uji ini umumnya digunakan sebagai prasyarat dalam melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier bila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada tingkat populasi berdasarkan data statistik contoh, maka parameter populasi yang tidak diketahui diduga dengan menggunakan nilai statistic.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk menghitung dan menguji tingkat signifikansi, antara lain :

- 1) Menghitung persamaan regresinya
- 2) Menguji apakah ada persamaan garis regresi signifikan
- 3) Apakah ada pengaruh variabel bebas atau predictor terhadap variable terikatnya
- 4) Seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya
- 5) Bagaimana kesimpulan analisis data
- 6) Dan lain-lain⁶⁷

⁶⁶ Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm.166

⁶⁷ Hartono, *Metodologi Penelitian*, Zanafa Publishing, 2019, hlm, 310

**Hak Cipta Dilindungi 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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Guru Madarasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,455 yaitu berada pada interval 0,420-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan derajat hubungan kuat.

Hasil uji Determinasi R^2 besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah jadi pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 65% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 35%.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Guru Madarasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

Terdapat hubungan yang cukup kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,401 yaitu berada pada interval 0,40-0,599,

**Hak Cipta Dilindungi 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.

hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan derajat hubungan kuat.

Hasil uji Determinasi R^2 besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor tarhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah jadi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 90% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 10%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Guru Madarasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan derajat hubungan kuat.

Hasil uji Determinasi R^2 besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor tarhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah jadi pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 95% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 5%.



©

Hak cipta milik UIN Suska Riau**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau****Hak Cipta Dilindungi 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.

B. Saran

Dalam meningkatkan kinerja guru maka perlu di bentuk motivasi kerja yang baik, serta juga menanamkan kedisiplinan kerja yang tinggi, agar segala perencanaan kerja yang telah di rencanakan bisa tercapai dengan tepat sasaran, karenanya semakin seorang guru itu mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin baik juga kinerjanya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan disiplin kerja guru maka akan semakin rendah juga hasil kinerjanya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, 2016, *Profesi Keguruan*, (Medan: Perdana Publishing)
- Amirul Mukminin, dkk,2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press)
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Amstrong dan Baron, 2016, *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Erlangga)
- Alex Soemadji Nitisemito, 2017, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Bandung: Pustaka setia)
- Afandi, P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Benjamin Bukit dan Tasma Malusa, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing)
- Badrur Fawaidi, “*Pengembangan Kurikulum Visi Dan Misi Madrasah Di Era Industri 4.0*”, *Sirajuddin: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Desember 2021, ISSN: 2809-6606, hlm. 77-78.
- Dewi dan Harjono, 2019, *Menajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Media*. Bandung.
- Data Olahan SPSS 22.
- Fauzan, 2017, “*Kurikulum Dan Pembelajaran*”, (Tangerang Selatan: GP Press)
- Hasibuan Melayu, 2015, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Hasibuan, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke- 23). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hartono. 2019, *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing.
- Henri Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN)
- Isponi. 2000, *Kinerja Guru*. (Bandung: FKIP Universitas)

Hak Cipta Dilindungi 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.

Jemmy Rumengan, dkk, 2015, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Publishing)

Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Khaeruman.. 2021, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter*. Banten CV.AA.Rizky.

Kementerian Agama RI, 2019, *Al-Qur'anul Karim*, Q.S Al-Kahfi : 110.

Kementerian Agama RI, 2019, *Al-Qur'anul Karim*, Q.S Al-Jum'ah : 10.

Kementerian Agama RI, 2019, *Al-Qur'anul Karim*, Q.S Al-Kahfi : 6

Muchlas, 2012, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT. PBB,)

Mariam, A. M., 2013, *Tpengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.* 1–19.

Masram dan Mu'ah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zaifatama)

Mariam, A. M. 2022, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.*(2013), hlm. 1–19.

Ma'ruf Abdullah, 2015, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,(Yogyakarta:Aswaja Persindo)

Mona Novita, "Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam", Nur El-Islam, Volume 4, Nomor 2, Oktober 2017, hlm. 97-98.

Niyya Diana,2019, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(IAIN Raden Intan)

Purnamie Titisari, 2017, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media)

Pandji Anoraga, 2016, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta)

Pranata, S. P.. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei

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

Hak Cipta Dilindungi 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.

Semayang. *Manajemen*, 13(2), (2020) hlm. 39–48.

Q.S Al-Kahfi : 7

Rumawas, 2021, Manajemen Kinerja. *Unsrat Press, Manado* (9), Manado)

R.E. Mathis & J.H. Jackson, 2016, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat)

Rizai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Jakarta, Rajawali Press,

Stephen P. Robbins , 2016, *Management*, (London: Pearson Education Limited,)

Suyadi Prawirosentono, 2016, *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi ketiga*, (Yogyakarta: BPFE,)

Soekidjo Notoatmodjo, 2019, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta)

Susbandono,2016, *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkannya*, (Jakarta: Prestasi Pustaka)

Subarsimi, Arikunto. 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta : Rineka Cipta)

Sanim, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media)

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabeta)

Sudarwan Danim, 2018, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan*, (Jakarta: Kencana Media Group)

Toto Tasmara,2013, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press,)

Tarsisius Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.* (Yogyakarta: BPFE)

Timpe, A. Dale. 2017, Kinerja. (Jakarta: Elek Media Kompetindo)



UIN SUSKA RIAU

©

Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

Usmara,2016, *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik.* (Yogyakarta: Asmara Books)

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik,* (Depok: Rajawali Press)

Wibowo, 2019, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima,* (Rajawali Press: Depok)

Winardi. 2017, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen.* Jakarta: Rajawali Pers

Widasari, “*Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*”, *Sabilarrasyad:* Volume II Nomor 01 Januari-Juni 2017, ISSN: 2548-2203, hlm. 100-101.



No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	101
2	4	4	3	5	5	4	4	4	3	1	4	4	1	2	4	4	3	3	2	5	4	73
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	100
4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	94
5	5	5	3	5	1	5	4	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	2	1	5	5	83
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	99
7	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	82
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	95
9	5	5	2	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	87
10	5	4	3	5	2	4	5	4	3	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	78
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	3	3	5	5	91
12	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	2	4	77
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	93
14	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	2	4	5	4	2	4	3	5	83
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	91
16	5	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	84
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	94
18	5	5	1	1	3	5	2	5	2	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	1	5	76
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	97
20	4	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	88
21	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	1	5	2	1	3	76
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	101
23	4	4	3	5	5	4	4	4	3	1	4	4	1	2	4	4	3	3	2	5	4	73
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	100
25	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	94
26	5	5	3	5	1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	2	1	5	83
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	99

Hak Cipta Dilindungi 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

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 persetujuan penulis.

**State Islamic UIN****Hak Cipta Dilindungi 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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

28	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	82	
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	95	
30	5	5	2	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	87	
31	5	4	3	5	2	4	5	4	3	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	78	
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	3	3	5	5	91	
33	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	2	4	77	
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	93	
35	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	2	4	5	4	2	4	3	5	83	
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	91	
37	5	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	84	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	94	
39	5	5	1	1	3	5	2	5	2	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	1	5	76	
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	97	
41	4	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	88	
42	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	1	5	2	1	3	76	
43	5	4	3	5	2	4	5	4	3	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	78	
44	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	94	
45	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	2	4	76
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	95	
47	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	1	2	4	5	4	2	4	3	5	79	
48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	97	
49	5	4	5	5	5	4	2	4	3	1	4	4	1	1	3	4	3	2	2	4	4	70	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	101	



Y5	Pearson Correlation	.229	.158	.683* *	.295* *	1	.158	.015	.158	.459* *	.192	.158	.158	- .163	.240	.435* *	.158	- .120	.312* *	.118	.033	.158	.498* *
	Sig. (2-tailed)	.110	.272	.000	.038		.272	.917	.272	.001	.181	.272	.272	.258	.093	.002	.272	.405	.027	.414	.821	.272	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.248	1.000 **	- .060	- .019	.158	1	.000	1.000 **	.388* *	.454* *	1.000 **	1.000 **	.195	- .005	.402* *	1.000 **	.431* *	- .243	.144	.315*	1.000 **	.693* *
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272		1.00 0	.000	.005	.001	.000	.000	.176	.974	.004	.000	.002	.090	.320	.026	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.293*	.000	.236	.499* *	.015	.000	1	.000	.606* *	.314*	.000	.000	.017	- .034	.422* *	.000	- .208	.493* *	.022	.400* *	.000	.424* *
	Sig. (2-tailed)	.039	1.000	.099	.000	.917	1.000		1.000	.000	.026	1.000	1.000	.908	.816	.002	1.000	.147	.000	.881	.004	1.000	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.248	1.000 **	- .060	- .019	.158	1.000 **	.000	1	.388* *	.454* *	1.000 **	1.000 **	.195	- .005	.402* *	1.000 **	.431* *	- .243	.144	.315*	1.000 **	.693* *
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272	.000	1.00 0		.005	.001	.000	.000	.176	.974	.004	.000	.002	.090	.320	.026	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.610* *	.388**	.580* *	.601* *	.459* *	.388**	.606* *	.388**	1	.685* *	.388**	.388**	.017	.108	.736* *	.388**	- .149	.395* *	- .048	.251	.388**	.782* *

yebutkan sumber:

ata Islamic U)



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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.001	.005	.000	.005	.000	.005	.005	.904	.456	.000	.005	.300	.005	.738	.079	.005	.000						
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50					
Y1 0	Pearson Correlation	.346*	.454**	.151	-	.048	.192	.454**	.314*	.454**	.685*	*	1	.454**	.454**	.220	.296*	.439*	*	.454**	.096	.150	-	.454**	.560*	*		
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.294	.743	.181	.001	.026	.001	.000				.001	.001	.125	.037	.001	.001	.507	.297	.506	.145	.001	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y1 1	Pearson Correlation	.248	1.000	-	.060	.019	.158	1.000	.000	1.000	.388*	.454*	*	1	1.000	.195	-	.402*	1.000	.431*	-	.243	.144	.315*	1.000	.693*	*	
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272	.000	1.000	.000	.000	.005	.001			.000	.176	.974	.004	.000	.002	.090	.320	.026	.000	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y1 2	Pearson Correlation	.248	1.000	-	.060	.019	.158	1.000	.000	1.000	.388*	.454*	*	1.000	.	1	.195	-	.402*	1.000	.431*	-	.243	.144	.315*	1.000	.693*	*
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272	.000	1.000	.000	.000	.005	.001			.000	.176	.974	.004	.000	.002	.090	.320	.026	.000	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y1 3	Pearson Correlation	.104	.195	-	.141	.218	.163	.195	.017	.195	.017	.220	.195	.195	1	.515*	*	-	.195	.521*	*	.283*	.477*	*	.185	.195	.365*	*
	Sig. (2-tailed)	.472	.176	.328	.127	.258	.176	.908	.176	.904	.125	.176	.176		.000	.322	.176	.000	.046	.000	.198	.176	.009					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		



a. Mengumpulkan dan memperbaikinya, penyelesaian, penyampaian, penyelesaian karyanya.

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Y1 4	Pearson Correlation	.047	-.005	.111	-	.246	.240	-.005	.034	-	-.005	.108	.296*	-.005	-.005	.515* *	1	-	.224	-.005	.248	.507* *	.465* *	-	.354*	-.005	.344*
	Sig. (2-tailed)	.746	.974	.442	.086	.093	.974	.816	.974	.456	.037	.974	.974	.000			.117	.974	.082	.000	.001	.012	.974	.014			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1 5	Pearson Correlation	.148	.402**	.489* *	.679* *	.435* *	.402**	.422* *	.402**	.736* *	.439* *	.402**	.402**		-	.143	.224	1	.402**	-	.015	-	.394* *	.402**	.607* *		
	Sig. (2-tailed)	.304	.004	.000	.000	.002	.004	.002	.004	.000	.001	.004	.004	.004	.322	.117			.004	.621	.916	.355	.005	.004	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1 6	Pearson Correlation	.248	1.000 **	-	-	.019	.158	1.000 **	.000	1.000 **	.388* *	.454* *	1.000 **	1.000 **	.195	-	.402* *	1	.431* *	-	.144	.315*	1.000 **	.693*			
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272	.000	1.00 0	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.176	.974	.004		.002	.090	.320	.026	.000	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1 7	Pearson Correlation	-	.160	-.431**	-	-	.120	-.431**	.208	-.431**	-.149	.096	.431**	.431**	.521* *	.248	-	.431**	1	-.232	.342*	.269	.431**	.352*			
	Sig. (2-tailed)	.268	.002	.800	.655	.405	.002	.147	.002	.300	.507	.002	.002	.000	.082	.621	.002		.105	.015	.059	.002	.012				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1 8	Pearson Correlation	.457* *	-.243	.320*	.217	.312*	-.243	.493* *	-.243	.395* *	.150	-.243	-.243	.283*	.507* *	.015	-.243	-.232	1	.408* *	-	.138	-.243	.355*			



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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

	Sig. (2-tailed)	.001	.090	.023	.129	.027	.090	.000	.090	.005	.297	.090	.090	.046	.000	.916	.090	.105		.003	.341	.090	.011	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y1 9	Pearson Correlation	-	.144	-	.087	.040	.118	.144	.022	.144	-	.048	.096	.144	.144	.477*	.465*	-	.144	.342*	.408*	1	-	
	Sig. (2-tailed)	.279	.320	.550	.783	.414	.320	.881	.320	.738	.506	.320	.320	.000	.001	.355	.320	.015	.003		.479	.320	.018	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Y2 0	Pearson Correlation	.116	.315*	.265	.575*	*	.033	.315*	.400*	*	.315*	.251	-	.209	.315*	.315*	-	.185	.354*	.394*	.315*	.269	-
	Sig. (2-tailed)	.421	.026	.063	.000	.821	.026	.004	.026	.079	.145	.026	.026	.198	.012	.005	.026	.059	.341	.479		.026	.007	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y2 1	Pearson Correlation	.248	1.000**	-	.060	.019	.158	1.000**	.000	1.000**	.388*	.454*	*	1.000**	1.000**	.195	-	.402*	1.000**	.431*	-	.144	.315*	1
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.678	.895	.272	.000	1.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.176	.974	.004	.000	.002	.090	.320	.026		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Y	Pearson Correlation	.465*	*	.693**	.472*	.409*	.498*	.693**	.424*	.693**	.782*	.560*	*	.693**	.693**	.365*	.344*	.607*	.693**	.352*	.355*	.334*	.376*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.014	.000	.000	.012	.011	.018	.007	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	



UIN SUSKA RIAU

UJI REABILITAS VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	21

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.

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering (S)	12	24.0	24.0	24.0
	Selalu (SL)	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0	30.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Pernah (TP)	2	4.0	4.0	8.0
	Pernah (P)	19	38.0	38.0	46.0
	Sering (S)	12	24.0	24.0	70.0
	Selalu (SL)	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

- Ungi Undang-Undang**
gutip sebagaian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengumpulan 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.

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.

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	8	16.0	16.0	20.0
	Selalu (SL)	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Suska
Riau

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak Pernah (TP)	6	12.0	12.0	20.0
	Pernah (P)	4	8.0	8.0	28.0
	Sering (S)	5	10.0	10.0	38.0
	Selalu (SL)	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sta
tistics

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0	30.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	5	10.0	10.0	10.0
	Pernah (P)	8	16.0	16.0	26.0
	Sering (S)	19	38.0	38.0	64.0
	Selalu (SL)	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

k UIN

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0	30.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	4.0	4.0	4.0
	Pernah (P)	18	36.0	36.0	40.0
	Sering (S)	2	4.0	4.0	44.0
	Selalu (SL)	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

amic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	8	16.0	16.0	16.0
	Pernah (P)	10	20.0	20.0	36.0
	Sering (S)	30	60.0	60.0	96.0
	Selalu (SL)	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ang

S

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0
	Total	50	100.0	100.0

mic

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0
	Total	50	100.0	100.0

Kasim Riau

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	4	8.0	8.0
	Tidak Pernah (TP)	2	4.0	12.0
	Pernah (P)	9	18.0	30.0
	Sering (S)	11	22.0	52.0
	Selalu (SL)	24	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak Pernah (TP)	8	16.0	16.0	22.0
	Pernah (P)	14	28.0	28.0	50.0
	Sering (S)	10	20.0	20.0	70.0
	Selalu (SL)	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	4.0	4.0	4.0
	Pernah (P)	11	22.0	22.0	26.0
	Sering (S)	35	70.0	70.0	96.0
	Selalu (SL)	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0	30.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

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

Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	2	4.0	4.0	4.0
	Pernah (P)	5	10.0	10.0	14.0
	Sering (S)	24	48.0	48.0	62.0
	Selalu (SL)	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Undang

UIN S

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	8	16.0	16.0	16.0
	Pernah (P)	25	50.0	50.0	66.0
	Sering (S)	9	18.0	18.0	84.0
	Selalu (SL)	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Pernah (TP)	5	10.0	10.0	14.0
	Pernah (P)	20	40.0	40.0	54.0
	Sering (S)	17	34.0	34.0	88.0
	Selalu (SL)	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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.

Y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah Sama Sekali (TPS)	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak Pernah (TP)	5	10.0	10.0	18.0
	Pernah (P)	3	6.0	6.0	24.0
	Sering (S)	12	24.0	24.0	48.0
	Selalu (SL)	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah (P)	2	4.0	4.0	4.0
	Sering (S)	13	26.0	26.0	30.0
	Selalu (SL)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic UIN

Hak Cipta Dilindungi 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
 - 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.

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
2	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	58
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
7	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	60
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
10	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4	5	457
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
12	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	1	3	4	5	5	59
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
14	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	2	4	5	4	5	64
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	2	70
16	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	2	4	57
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	72
18	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	58
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
23	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	4	5	3	58
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
26	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	5	3	4	5	4	61
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	73



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic UIN

Hak Cipta Dilindungi 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
 - 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.

28	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	63
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	71
30	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	2	4	5	4	5	64
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	4	5	4	2	68
32	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	5	3	4	2	4	58
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	73
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	73
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	73
36	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	3	59
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	74
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	73
39	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	2	5	3	4	5	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	75
41	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	1	57
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	73
43	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	1	2	4	5	4	1	57
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4	5	72
45	3	5	3	4	3	4	3	1	4	4	1	2	3	4	2	1	47
46	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	4	5	1	56
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	77
48	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	1	1	4	5	1	1	53
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	78
50	3	5	5	4	5	4	3	1	4	4	1	1	3	4	1	1	49

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X
X1	Pearson Correlation	1	.650**	.661**	.840**	.959**	.840**	1.000**	.828**	.840**	.840**	.139	.192	.764**	.840**	.139	.050	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.336	.181	.000	.000	.334	.733	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.650**	1	.815**	.360*	.678**	.360*	.650**	.113	.360*	.360*	-.050	.198	.422**	.360*	-.229	.101	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.000	.010	.000	.433	.010	.010	.729	.167	.002	.010	.110	.484	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.661**	.815**	1	.430**	.689**	.430**	.661**	.263	.430**	.430**	.138	.259	.495**	.430**	-.023	.247	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.002	.000	.065	.002	.002	.338	.069	.000	.002	.874	.084	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.840**	.360*	.430**	1	.788**	1.000**	.840**	.833**	1.000**	1.000**	.002	-.011	.909**	1.000**	.016	.019	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.992	.941	.000	.000	.910	.894	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.959**	.678**	.689**	.788**	1	.788**	.959**	.754**	.788**	.788**	.050	.121	.705**	.788**	.011	-.029	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.729	.401	.000	.000	.942	.840	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.840**	.360*	.430**	1.000**	.788**	1	.840**	.833**	1.000**	1.000**	.002	-.011	.909**	1.000**	.016	.019	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.992	.941	.000	.000	.910	.894	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	1.000**	.650**	.661**	.840**	.959**	.840**	1	.828**	.840**	.840**	.139	.192	.764**	.840**	.139	.050	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.336	.181	.000	.000	.334	.733	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.828**	.113	.263	.833**	.754**	.833**	.828**	1	.833**	.833**	.219	.105	.688**	.833**	.351*	-.010	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.433	.065	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.127	.468	.000	.000	.012	.946	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi 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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

**Hak Cipta Dilindungi 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
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

X9	Pearson Correlation	.840**	.360*	.430**	1.000**	.788**	1.000**	.840**	.833**	1	1.000**	.002	-.011	.909**	1.000**	.016	.019	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.992	.941	.000	.000	.910	.894	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.840**	.360*	.430**	1.000**	.788**	1.000**	.840**	.833**	1.000**	1	.002	-.011	.909**	1.000**	.016	.019	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.992	.941	.000	.000	.910	.894	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.139	-.050	.138	.002	.050	.002	.139	.219	.002	.002	1	.001	-.034	.002	.476**	.655**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.336	.729	.338	.992	.729	.992	.336	.127	.992	.992		.992	.817	.992	.000	.000	.008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.192	.198	.259	-.011	.121	-.011	.192	.105	-.011	-.011	.001	1	.017	-.011	.267	.061	.324*
	Sig. (2-tailed)	.181	.167	.069	.941	.401	.941	.181	.468	.941	.941	.992		.905	.941	.061	.675	.022
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.764**	.422**	.495**	.909**	.705**	.909**	.764**	.688**	.909**	.909**	-.034	.017	1	.909**	-.074	.080	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.817	.905		.000	.609	.579	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.840**	.360*	.430**	1.000**	.788**	1.000**	.840**	.833**	1.000**	1.000**	.002	-.011	.909**	1	.016	.019	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.992	.941	.000		.910	.894	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.139	-.229	-.023	.016	.011	.016	.139	.351*	.016	.016	.476**	.267	-.074	.016	1	.323*	.354*
	Sig. (2-tailed)	.334	.110	.874	.910	.942	.910	.334	.012	.910	.910	.000	.061	.609	.910		.022	.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.050	.101	.247	.019	-.029	.019	.050	-.010	.019	.019	.655**	.061	.080	.019	.323*	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.733	.484	.084	.894	.840	.894	.733	.946	.894	.894	.000	.675	.579	.894	.022		.021
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.926**	.509**	.643**	.817**	.842**	.817**	.926**	.836**	.817**	.817**	.369**	.324*	.751**	.817**	.354*	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.022	.000	.000	.012	.021	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



UIN SUSKA RIAU

UJI REABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	16

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Hak Cipta Dilindungi 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.

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a Ria

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	11	22.0	22.0	22.0
	Sangat Setuju (SS)	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a Ria

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju (S)	11	22.0	22.0	24.0
	Sangat Setuju (SS)	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

versit

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

f Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	19	38.0	38.0	38.0
	Sangat Setuju (SS)	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

iilik U**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

State**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

State**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	9	18.0	18.0	18.0
	Kurang Setuju (KS)	11	22.0	22.0	40.0
	Setuju (S)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi 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.

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ma mili**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a u**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak Setuju (TS)	2	4.0	4.0	12.0
	Kurang Setuju (KS)	23	46.0	46.0	58.0
	Setuju (S)	10	20.0	20.0	78.0
	Sangat Setuju (SS)	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

e Islam**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	7	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju (TS)	5	10.0	10.0	24.0
	Kurang Setuju (KS)	12	24.0	24.0	48.0
	Setuju (S)	6	12.0	12.0	60.0
	Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

yarif Kasim Riau

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju (S)	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a mili

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a u

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju (TS)	3	6.0	6.0	10.0
	Kurang Setuju (KS)	2	4.0	4.0	14.0
	Setuju (S)	31	62.0	62.0	76.0
	Sangat Setuju (SS)	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

e Islam

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12.0	12.0	12.0
	Tidak Setuju (TS)	2	4.0	4.0	16.0
	Kurang Setuju (KS)	26	52.0	52.0	68.0
	Setuju (S)	7	14.0	14.0	82.0
	Sangat Setuju (SS)	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

yarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic UIN

Hak Cipta Dilindungi 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
 - 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.

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
2	3	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	3	3	2	4	55
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	77
7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	61
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
10	5	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	5	5	4	63
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
12	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	61
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
14	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	66
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
16	3	4	3	3	5	4	3	4	3	1	4	4	4	1	1	4	51
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
18	3	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	3	3	2	4	55
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	77
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	77
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	61
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
26	5	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	5	5	4	63
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic UIN

Hak Cipta Dilindungi 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
 - 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.

28	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	61
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
30	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	66
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78
32	3	4	3	3	5	4	3	4	3	1	4	4	4	1	1	4	51	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	77
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	77
36	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	61
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
39	5	4	3	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	5	5	5	1	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
41	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	61
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
43	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	66	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78
45	3	4	3	3	5	4	3	4	3	1	4	4	4	1	1	4	51	
46	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	58
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	75
48	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	1	4	4	5	63	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	76
50	3	1	3	3	5	5	3	4	3	1	4	4	1	1	1	4	46	



UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X
X1	Pearson Correlation	1	.675**	.806**	.634**	.410**	.631**	.806**	.714**	.806**	.752**	.492**	.405**	.268	.931**	.955**	.426**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.060	.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.675**	1	.675**	.476**	.197	.589**	.675**	.803**	.675**	.737**	.573**	.477**	.298*	.699**	.692**	.622**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.169	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.806**	.675**	1	.525**	.650**	.802**	1.000**	.840**	1.000**	.828**	.575**	.471**	.178	.672**	.677**	.675**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.216	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.634**	.476**	.525**	1	.379**	.343*	.525**	.429**	.525**	.407**	.264	.206	.212	.696**	.634**	.228	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.015	.000	.002	.000	.003	.064	.151	.139	.000	.000	.111	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.410**	.197	.650**	.379**	1	.390**	.650**	.360*	.650**	.113	.228	.181	-.037	.179	.151	.197	.429**
	Sig. (2-tailed)	.003	.169	.000	.007		.005	.000	.010	.000	.433	.111	.208	.797	.214	.294	.169	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.631**	.589**	.802**	.343*	.390**	1	.802**	.954**	.802**	.761**	.681**	.567**	-.073	.529**	.552**	.778**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.612	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.806**	.675**	1.000**	.525**	.650**	.802**	1	.840**	1.000**	.828**	.575**	.471**	.178	.672**	.677**	.675**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.216	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.714**	.803**	.840**	.429**	.360*	.954**	.840**	1	.840**	.833**	.713**	.594**	.056	.648**	.662**	.803**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.699	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Hak Cipta Dilindungi 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi 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
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

X9	Pearson Correlation	.806**	.675**	1.000**	.525**	.650**	.802**	1.000**	.840**	1	.828**	.575**	.471**	.178	.672**	.677**	.675**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.216	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.752**	.737**	.828**	.407**	.113	.761**	.828**	.833**	.828**	1	.584**	.483**	.260	.748**	.774**	.737**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.433	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.068	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.492**	.573**	.575**	.264	.228	.681**	.575**	.713**	.575**	.584**	1	.407**	-.054	.452**	.463**	.573**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.064	.111	.000	.000	.000	.000		.003	.711	.001	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.405**	.477**	.471**	.206	.181	.567**	.471**	.594**	.471**	.483**	.407**	1	-.074	.373**	.382**	.477**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.151	.208	.000	.001	.000	.001	.000	.003		.608	.008	.006	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.268	.298*	.178	.212	-.037	-.073	.178	.056	.178	.260	-.054	-.074	1	.274	.293*	.040	.299*
	Sig. (2-tailed)	.060	.035	.216	.139	.797	.612	.216	.699	.216	.068	.711	.608		.054	.039	.785	.035
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.931**	.699**	.672**	.696**	.179	.529**	.672**	.648**	.672**	.748**	.452**	.373**	.274	1	.987**	.391**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.214	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.008	.054		.000	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.955**	.692**	.677**	.634**	.151	.552**	.677**	.662**	.677**	.774**	.463**	.382**	.293*	.987**	1	.400**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.294	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.039	.000		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.426**	.622**	.675**	.228	.197	.778**	.675**	.803**	.675**	.737**	.573**	.477**	.040	.391**	.400**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.111	.169	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.785	.005	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.906**	.816**	.930**	.628**	.429**	.799**	.930**	.890**	.930**	.900**	.637**	.544**	.299*	.855**	.861**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

UJI REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	16

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Pak Cipta..... UIN

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju (S)	11	22.0	22.0	34.0
	Sangat Setuju (SS)	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju (S)	15	30.0	30.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

© Hak cipta

Hak Cipta Dilindungi 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.

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju (S)	13	26.0	26.0	38.0
	Sangat Setuju (SS)	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	11	22.0	22.0	22.0
	Sangat Setuju (SS)	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	15	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju (SS)	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi 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.

©

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

K UIN

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	20	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Islam

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	9	18.0	18.0	18.0
	Kurang Setuju (KS)	11	22.0	22.0	40.0
	Setuju (S)	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

tan Syarif Kasim Riau

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju (S)	16	32.0	32.0	34.0
	Sangat Setuju (SS)	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju (S)	16	32.0	32.0	34.0
	Sangat Setuju (SS)	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

IN Susk

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju (TS)	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang Setuju (KS)	10	20.0	20.0	26.0
	Setuju (S)	18	36.0	36.0	62.0
	Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju (KS)	2	4.0	4.0	12.0
	Setuju (S)	11	22.0	22.0	34.0
	Sangat Setuju (SS)	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.



UIN SUSKA RIAU

© Ha

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak Setuju (TS)	2	4.0	4.0	12.0
	Setuju (S)	11	22.0	22.0	34.0
	Sangat Setuju (SS)	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju (S)	15	30.0	30.0	32.0
	Sangat Setuju (SS)	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

Responden

1 Nama :
2 Jenis Kelamin :
3 Usia :
4 Jabatan :

Petunjuk Pengisian Angket

Berdasarkan atas pengetahuan bapak/ibu, berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling merefleksikan persepsi bapak/ibu pada setiap pertanyaan dan pernyataan, tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Pernyataan

Untuk Jawaban Selalu (SL) di beri nilai 5, untuk jawaban Sering (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Pernah (P) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Pernah (TP) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Tidak Pernah Sama Sekali (TPS) diberi nilai 1.

Atau Untuk Jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 5, untuk jawaban Setuju (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Kurang Setuju (KS) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Setuju (TS) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Hak Cipta Dilindungi 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.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

a.

Kinerja Guru (Y)**Pernyataan**

Untuk Jawaban Selalu (SL) di beri nilai 5, untuk jawaban Sering (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Pernah (P) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Pernah (TP) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Tidak Pernah Sama Sekali (TPS) diberi nilai 1.

No	Daftar Pernyataan Kinerja Guru (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	P	TP	TPS
	5	4	3	2	1	
1.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya membuat perencanaan kerja					
3.	Saya menyusun alur tujuan pembelajaran sendiri					
4.	Saya mengetahui teknis pekerjaan yang di kerjakannya					
5.	Saya mempelajari teknis pekerjaan sebelum mengerjakannya					
6.	Saya mampu mengambil keputusan dengan bijaksana					
7.	Saya membuat pertimbangan sebelum mengambil keputusan					
8.	Saya mampu meningkatkan potensi diri dengan pekerjaan yang di kerjakannya					
9.	Potensi diri Saya berkembang sesuai dengan bidang pekerjaannya					
10.	Saya yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya diberi sanksi					
11.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
12.	Saya yang menjalankan tanggungjawab dengan baik di berikan penghargaan					



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Saya selalu memenuhi pekerjaan dengan baik	Saya selalu memenuhi pekerjaan dengan baik				
1.	Saya selalu memperbaiki hasil pekerjaan yang baik					
2.	Saya bekerja dengan baik untuk mencapai mutu pendidikan yang baik					
3.	Saya berupaya dengan maksimal untuk mencapai mutu pekerjaan yang baik					
4.	Pekerjaan yang Saya lakukan sudah mencapai hasil yang telah ditentukan					
18.	Kinerja Saya sudah mencapai hasil yang telah dimencanakan					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
20.	Saya mengutamakan kehadiran tepat waktu					
21.	Saya membuat target dalam bekerja					

b.**Motivasi Kerja (X1)****Pernyataan**

Untuk Jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 5, untuk jawaban Setuju (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Kurang Setuju (KS) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Setuju (TS) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

No	Daftar Pernyataan Motivasi Kerja (X1)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyenangi pekerjaan yang dilakukannya	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dengan baik					
3.	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan					
4.	Saya senantiasa terpacu untuk berprestasi					

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.



No	Pertanyaan	Jawaban	Skor				
			1	2	3	4	5
1.	Saya tetap bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, walaupun saya harus mengerjakan tugas tambahan diluar jam kerja						
2.	Sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi saya dan para guru lainnya						
3.	Saya sangat bersemangat karena iklim dan lingkungan kerja disekolah sangat mendukung kinerja guru						
4.	Fasilitas gedung madrasah sangat baik sehingga Saya nyaman dalam mengajar						
5.	Setiap ruangan tertata rapi dan bersih sehingga Saya senang untuk mengajar						
6.	Proses KBM yang Saya rencanakan berjalan dengan baik						
7.	Suasana dilingkungan madrasah baik dan ramah menambah semangat Saya						
8.	Komunikasi Saya dengan rekan kerja di madrasah terjalin dengan baik						
9.	Saya dengan rekan kerja saling suport						
10.	Saya tidak segan bertanya pada rekan kerja yang lebih senior jika ada hal yang tidak dipahami dalam pekerjaan						
11.	Gaji/upah yang diberikan kepada Saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku						
12.	Saya mendapatkan reward sesuai dengan prestasi yang saya peroleh						

**Hak Cipta Dilindungi 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.

Disiplin Kerja (X2)**Pernyataan**

Untuk Jawaban Sangat Setuju (SS) di beri nilai 5, untuk jawaban Setuju (S) di beri nilai 4, untuk jawaban Kurang Setuju (KS) di beri nilai 3, untuk jawaban Tidak Setuju (TS) di beri nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

No	Daftar Pernyataan Disiplin Kerja (X1)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Jam Masuk madrasah terlalu pagi					
2.	Saya tepat waktu datang ke sekolah					
3.	Saya diberi sanksi jika terlambat datang ke sekolah					
4.	Jam istirahat di manfaatkan secara efektif oleh Saya					
5.	Saya selesai mengajar tepat setelah bel istirahat berbunyi					
6.	Jam pulang Saya sebagai guru terlalu sore					
7.	Saya memulangkan siswa tepat waktu					
8.	Berpakaian rapi merusak style personal Saya sebagai guru					
9.	Saya selalu berpakaian rapi ke sekolah					
10.	Saya memakai seragam setiap hari sesuai aturan yang ditentukan					
11.	Saya memakai seragam sesuai ketentuan sekolah					
12.	Saya bekerja dengan sangat efektif					



UIN SUSKA RIAU

©

Sarcastik

Saya sangat memaksimalkan disiplin terhadap pekerjaannya

Aturan membuat Saya tertekan dalam menjalankan tugasnya

Saya sangat bertanggung jawab dalam menjalankan aturan

Saya sangat mematuhi aturan yang telah ditetapkan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

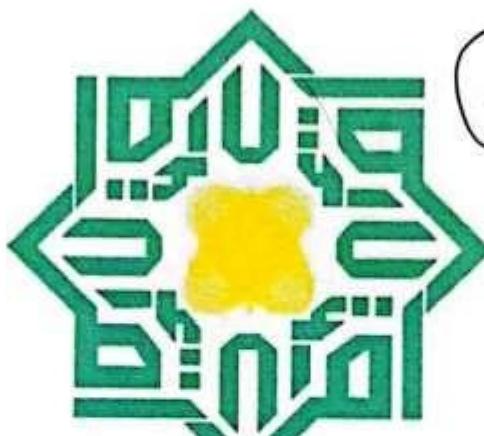
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KECAMATAN TANAH PUTIH
KABUPATEN ROKAN HILIR**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



SUKAIMAN
NIM. 22290614803

Ace untuk Munawaroh
Jlur. ke - 4/12/2024.

Ace & munawaroh

Jlur.
penulis 9
12/2024
12/12

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1446 / 2024**



CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

مركز تطوير اللغات جامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

SUKAIMAN

achieved the following scores on the

Proficiency Level in English Test

	Scaled Scores	Level
Listening Comprehension	35	A1
Structure and Written Expression	53	B2
Reading Comprehension	59	B2
Total Score	490	

Valid from 25 May 2024 to 25 May 2026

ProLE Test® Certificate is under auspices of Center for Language Development of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau. ProLE stands for Proficiency Level in English. The scaled scores are equivalent to the TOEFL score range and aligned to the six levels within the International Standards (CEFR).

Address: JL. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28124
Email: pb@uin-suska.ac.id
Verify at: <https://pb.uin-suska.ac.id/hasil-test/>
No. 2405339



Promadi, Ph.D.
Reg. No: 19640827 199103 1 009
The Director of Center for Language Development



CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

مركز تطوير اللغات جامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

SUKAIMAN

achieved the following scores on the

Proficiency Level in Arabic Test

	Scaled Scores	Level
Listening Comprehension	: 54	B2
Structure and Written Expression	: 53	B2
Reading Comprehension	: 51	B1
Total Score	: 527	

Valid from 25 May 2024 to 25 May 2026

ProLA Test® Certificate is under auspices of Center for Language Development of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau. ProLA stands for Proficiency Level in Arabic. The scaled scores are equivalent to the TOAFL score range and aligned to the six levels within the International Standards (CEFR).

Address: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28124

Email: pb@uin-suska.ac.id

Verify at: <https://pb.uin-suska.ac.id/hasil-test/>

No. 2405341



Promadi, Ph.D.
Reg. No: 19640827 199103 1 009
The Director of Center for Language Development



Sertifikat

Nomor: B-0431/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2024

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menerangkan Bahwa :

Nama : Sukaiman

NIM : 22290614803

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru
Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan lulus cek plagiasi Tesis Sebesar (24%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.

Pekanbaru, 11 Desember 2024
Pemeriksa Turnitin Pascasarjana


Dr. Perisi Nopel, M.Pd.I
NUPN. 9920113670

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	06/2024 06	Bimbingan proposal	(2)	
2.	17/2024 07	INSTRUMENT	(2)	
3.	7/2024 08	Hasil	(2)	
4.	11/2024 09	Bimbingan BAB IV	(2)	
5.	02/2024 10	Bimbingan BAB V	(2)	
6.	20/2024 11	Lampiran	(2)	

Catatan:
*coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 11 - 12 2024

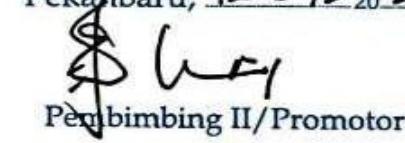

Pembimbing II/Promotor

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS/DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	09/2024 06	Metode penelitian	(2)	
2.	24/2024 07	INSTRUMENT	(2)	
3.	12/2024 08	Bab IV	(2)	
4.	16/2024 09	Metode penulisan	(2)	
5.	06/2024 10	Lampiran	(2)	
6.	10/2024 12	Metode penelitian	(2)	

Catatan:
*coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 12 - 12 2024


Pembimbing II/Promotor



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

UIN SUSKA RIAU

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po BOX. 1004
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Nomor : S-1807/Un.04/Ps/PP.00.9/06/2024
Lamp. : 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 06 Juni 2024

Kepada Yth.

1. Dr. Tuti Andriani. M. Pd (Pembimbing Utama)
 2. Dr. Elya Roza. M. Hum (Pembimbing Pendamping)
- di

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

Nama	:	Sukaiman
NIM	:	22290614803
Program Pendidikan	:	Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	IV (Empat)
Judul Tesis	:	Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Pada Mts Nurul Ikhwan Tanah Putih

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian Setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :
1. Sdr. Sukaiman
2. Arsip



Nomor : B-4195/Un.04/Ps/HM.01/11/2024 Pekanbaru, 14 November 2024
Lamp. :-
Hal : Izin Perpanjangan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Prov. Riau
Pekanbaru

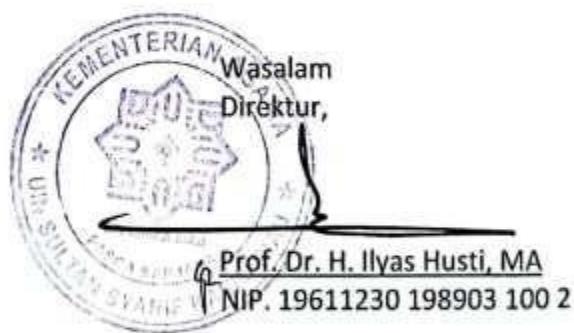
Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : SUKAIMAN
NIM : 22290614803
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun : V (Lima) / 2024
Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memperpanjang izin risetnya di Madrasah Tsanawiyah Tanah Putih kab. Rokan Hilir Riau

Waktu Penelitian: 3 Bulan (14 November 2024 s.d 14 Februari 2025)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Tembusan:
Yth. Rektor UIN Suska Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/70744
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-4195/Un.04/Ps/HM.01/11/2024 Tanggal 14 November 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

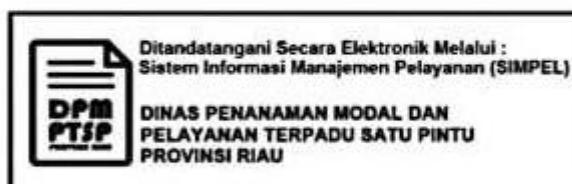
1. Nama	:	SUKAIMAN
2. NIM / KTP	:	22290614803
3. Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
4. Konsentrasi	:	-
5. Jenjang	:	S2
6. Judul Penelitian	:	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR
7. Lokasi Penelitian	:	<ol style="list-style-type: none"> MTS NURUL IKHWAN KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR MTS DARUL ULUM KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR MTS AL-MUHAJIRIN KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 13 Desember 2024

**Tembusan :****Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Rokan Hilir
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas Kab. Rokan Hilir di Bagansiapiapi
Up. DPMPTSP Kab. Rokan Hilir di Bagansiapiapi
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

salah.



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : SUKNIMALI
NIM : 22290614803
PRODI : MPI
KONSENTRASI : _____

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	SABTU /21 10-23	PENGARUH KEGIATAN DALAM MENGIKUTI	SUARDI	
2		REGULATIF EKSTREM DILAKUKAN TERHADAP Kedisiplinan		
3				
4		PENGARUH Keaktifan Mengikuti kegiatan Rohis	Kaparowri	
5		dan pemahaman keagamaan terhadap aktivitas		
6		Siswa di UPT keagamaan terhadap sekolah SMP N 7 rapuh tulu		
7		Pengaruh penggunaan model pembelajaran	ERA SARIATUN	
8		Partisipatif dan Video Interaktif terhadap Motivasi		
9		Belajar siswa pada mata pelajaran PAI dan SD		
10				
11		Pengaruh minat belajar dan self confidence	Hengky Irawan	
12		terhadap hasil belajar pendidikan agama siswa SMP		
13		Setelah se kec. pembalihan ilmu koto ke ar. rohul.		
14				
15				

Pekanbaru,
Direktur,

20

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

- NB** 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi
3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : _____
NIM : _____
PRODI : _____
KONSENTRASI : _____

NO	HARI/TGL.	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	7/03/2023	Usia Ideal perkawinan menurut pasal 7	Hamizah	
2		UU NO 16 Th 2019 dalam perspektif		
3		Muqashid syari'ah		
4				
5	7/03/2023	Analisis Muqashid Al-Syariah : studi	Dendi Arzaan	
6		Efek Negatif dan perkawinan diri oleh		
7		Laki-laki dan perempuan di kabupaten		
8		Kampar.		
9				
10	7/03/2023	Rekonstruksi Regulasi Tentang Pemenuhan Ghushairi		
11		Hak Nafkah Anak pasca perceraian		
12		(Studi kasus beberapa pengadilan Agama		
13		Provinsi Riau)		
14				
15				

Pekanbaru,
Direktur,

20

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi
3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX. 1004
 Phone & Faks. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : _____
 NIM : _____
 PRODI : _____
 KONSENTRASI : _____

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Selasa 27/6/2023	Menalaman mufti sekolah dalam meningkatkan rasa masyarakat	Suhendut	
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8	Selasa 5/6/2023	Pengaruh kepemimpinan kepsek, dan motivasi kerja keras terhadap kinerja Guru di SMP 1 Rengat Barat	M. Rafi	
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Pekanbaru,
 Direktur,

20

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

- NB** 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



Innovative: Journal Of Social Science Research
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)

No.7989/INNOVATIVE/XII/2023

The Editor in Chief of Innovative Journal has been received the article:

In The Name Of : **Sukaiman, Surya Surbakti, Ahmad Sopian,
H. Muhammad Syaifuddin**

Title : Model Manajemen Strategis Pendidikan Islam

Institution : UIN Suska

And Pleased To Inform You That The Article Has Completed Its Review And Will Be Published In The Innovative: Journal Of Social Science Research Volume 4 Number 1 Of 2024 (E- ISSN 2807-4238 And P-ISSN 2807-4246). This Journal Is Indexed by Sinta 5, Moraref, One Search, Base and Google Scholar. Thus, this letter of statement is prepared to be used properly.

Bangkinang 30 Desember 2023

Signed below





← Back to Submissions

Workflow Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

Submission Files

Search

- ▶ 1306 Sukaiman

Des, 10
2024

Article Text

[Download All Files](#)

Pre-Review Discussions

[Add discussion](#)

Name

From

Last Reply

Replies

Closed

- ▶ [Comments for the Editor](#)

0

Sulaiman
2024-12-10
12:44 AM