

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA GURU YAYASAN TETAP DI MTs YP AL-AZHAR MEDAN  
SUNGGAL**

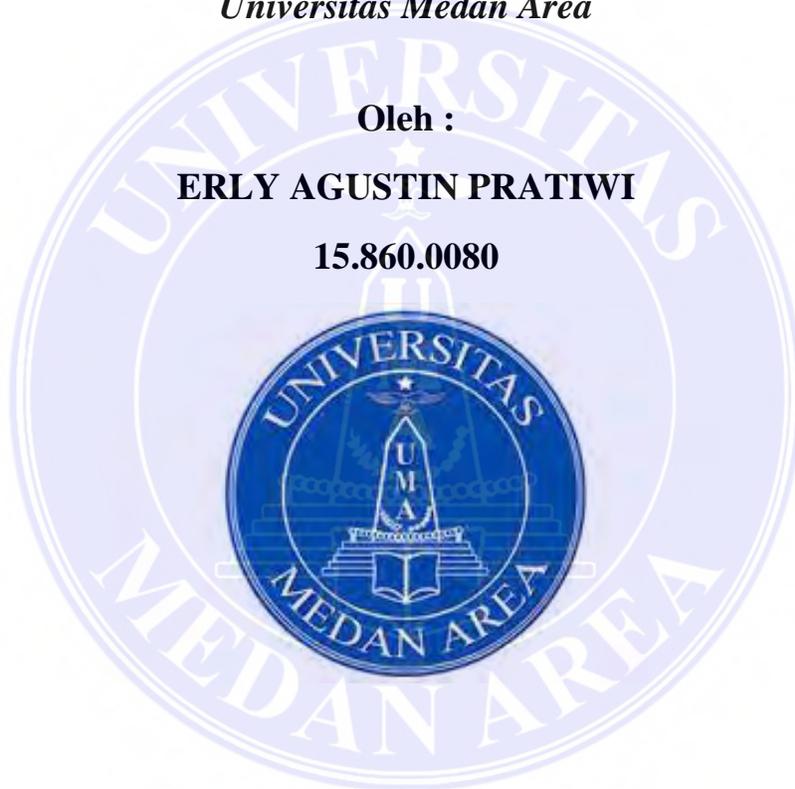
**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

Oleh :

**ERLY AGUSTIN PRATIWI**

**15.860.0080**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

17/10/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA GURU YAYASAN  
TETAP DI MTs YP AL-AZHAR MEDAN SUNGGAL

NAMA : ERLY AGUSTIN PRATIWI

NPM : 15.860.0080

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

DISETUJUI OLEH  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

  
(Prof. Dr. H. Abd. Munir, M.Pd)

  
(Nafeesa S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN PSIKOLOGI

  
(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

  
(Prof. Dr. H. Abd. Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

19 September 2019

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

19 September 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Prof. Dr. H. Abd. Munir, M.Pd.

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd.
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd
4. Nafeesa, S, Psi, M. Psi



ii

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2019



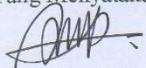
Erly Agustin Pratiwi

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erly Agustin Pratiwi  
NPM : 15.860.0080  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Guru Yayasan Tetap Di MTs YP A-Azhar Medan Sunggal** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:  
Medan  
Pada Tanggal:  
September 2019  
Yang Menyatakan

  
(Erly Agustin Pratiwi)

v

**ABSTRAK**  
**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS**  
**KERJA PADA GURU YAYASAN TETAP DI MTs YP AL-AZHAR MEDAN**  
**SUNGGAL**

**Oleh:**  
**ERLY AGUSTIN PRATIWI**  
**NPM: 15.860.0080**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Sampel dari penelitian ini adalah 32 orang guru yayasan tetap yang ada di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada guru yayasan tetap dan semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Penelitian ini menggunakan skala disiplin kerja yang terdiri dari 6 aspek yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam. Skala produktivitas kerja yang terdiri dari 4 aspek yaitu efektivitas kerja, efesiensi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,704$ ;  $p < 0,000$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

**ABSTRACT**  
**RELATIONSHIP BETWEEN DISCIPLINE IN WORK AND PRODUCTIVITY IN**  
**WORKING OF PERMANENT TEACHERS AT MTs YP AL-AZHAR MEDAN**  
**SUNGGAL**

**By:**  
**ERLY AGUSTIN PRATIWI**  
**NPM: 15.860.0080**

This research aims to look at the relationship between discipline in work and productivity in working of permanent teachers at MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. The sample from this study were 32 permanent teachers who were at MT S YP Al-Azhar Medan Sunggal. In line with the discussion on the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between work discipline and work productivity at foundation teachers at the MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. With the assumption that the higher the work discipline, the higher the work productivity of the permanent teacher and the lower the discipline in work, the lower the work productivity for the permanent teacher remains at the YP Al-Azhar Medan Sunggal MTs. This research uses a work discipline scale consisting of 6 aspects, namely attendance, work time, compliance with orders, compliance with rules, work productivity, and uniform usage. The work productivity scale consists of 4 aspects, namely work effectiveness, work efficiency, work morale and work discipline. Data collection uses a Likert scale. There is a positive relationship between discipline in work and work productivity. This result is proven by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.704$ ;  $p < 0,000$ . This means that the higher the work discipline, the higher productivity in working and conversely the lower the work discipline, the lower the level of work productivity. Thus the hypothesis that has been proposed in this study is declared acceptable.

**Keywords:** Discipline and Productivity in working

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Guru Yayasan Tetap Di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal”.

Penelitian ini bertujuan untuk membantu guru dalam pengembangan kemampuan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja guru tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan kemampuan disiplin kerja guru bisa berkembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak berikut:

1. Rektor Universitas Medan Area yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Munir selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan dosen pembimbing I penulis.
3. Bapak Hairul Anwar D., S.Psi, Msi. selaku Kepala Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi. selaku Kepala Bidang Psikologi Industri & Organisasi yang telah memberikan izin penelitian dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nafeesa, S.Psi., M.Psi. selaku mentor pembimbing skripsi dan juga dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan saran dan kritik serta motivasi selama penulis menulis penelitian ini.
6. Bapak Mustafa Kamil, S.H selaku Kepala Sekolah MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal yang telah memberikan izin dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas segala pengetahuan wawasan, dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
8. Semua karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan selama penulis menempuh pendidikan serta staff di perpustakaan Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam memperoleh informasi yang diberikan.
9. Seluruh guru di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal yang telah membantu penulis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
10. Seluruh karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi buku yang saya butuhkan dalam penelitian ini.

11. Kedua Orang Tua (Mama dan Papa) penulis terima kasih atas doa, semangat, dukungan dan pengorbanan secara moril serta materil.
12. Kepada kakak kandung penulis, Diah Ayu Purwaningsih yang telah membantu menemani dalam mencari buku referensi untuk penelitian ini.
13. Kepada kakak senior penulis Putri Audia, S.Psi. yang telah banyak membantu dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Kepada sahabat-sahabat atas candaan, semangat dan bantuan yang diberikan untuk penulis selama menyelesaikan proposal ini.
15. Dan kepada semua pihak yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Medan, September 2019

Erly Agustin Pratiwi

15.860.0080

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP .....	iv
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Guru Yayasan Tetap .....	8
B. Produktivitas Kerja .....	8
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
3. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja .....	11
4. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	12
5. Indikator Produktivitas Kerja.....	13
6. Pembentukan Perilaku Produktif.....	15
C. Disiplin Kerja.....	17
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	19
4. Indikator Disiplin Kerja.....	20
5. Ciri-Ciri Disiplin Kerja.....	21
6. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	22
7. Tujuan Disiplin Kerja .....	23
D. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	24
E. Kerangka Konseptual.....	25
F. Hipotesis .....	26

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	27
----------------------------	----

B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Defenisi Operasional.....	28
1. Disiplin Kerja.....	28
2. Produktivitas Kerja.....	28
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	31
G. Metode dan Analisis Data.....	32
1. Uji Asumsi.....	33
2. Uji Hipotesis.....	34

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	35
1. Sejarah Organisasi.....	35
2. Struktur Organisasi.....	37
B. Persiapan Penelitian.....	38
1. Persiapan Administrasi.....	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	38
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	40
C. Hasil Perhitungan Korelasi $r$ <i>Product Moment</i> .....	46
a. Mean Hipotetik.....	47
b. Mean Empirik.....	48
c. Kriteria.....	48
D. Pembahasan.....	50

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	53
B. SARAN.....	54

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL I Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Disiplin Kerja .....</b>	<b>39</b>
<b>TABEL II Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Produktivitas Kerja .....</b>	<b>40</b>
<b>TABEL III Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan.....</b>	<b>41</b>
<b>TABEL IV Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan.....</b>	<b>42</b>
<b>TABEL V Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....</b>	<b>45</b>
<b>TABEL VI Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....</b>	<b>46</b>
<b>TABEL VII Rangkuman Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> .....</b>	<b>47</b>
<b>TABEL VIII Rangkuman Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....</b>	<b>49</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Distribusi Blue Print Skala Variabel X Sebelum Uji Coba.....	59
LAMPIRAN II Distribusi Blue Print Skala Variabel Y Sebelum Uji Coba .....	62
LAMPIRAN III Skala Variabel X Dan Y .....	65
LAMPIRAN IV Data Hasil Uji Coba .....	72
LAMPIRAN V Hasil SPSS .....	74
LAMPIRAN VI Penilaian Kerja Guru.....	80
LAMPIRAN VII Surat Pengantar Penelitian.....	93
LAMPIRAN VIII Surat Balasan Penelitian.....	94



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsi sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan.

Dalam konsepsi pengembangan perubahan mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performanya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam

menghasilkan SDM yang berkualitas. Kualitas tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan profesionalisme guru yang mengutamakan tugas sebagai tanggung jawab serta memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional SISDIKNAS).

Di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal, guru disebut sebagai Guru Tetap Yayasan atau GYT, yang artinya adalah guru tetap yayasan dan pegawai tetap yayasan yang diangkat dan mendapat gaji dari Yayasan. Guru Tetap Yayasan juga disebut sebagai guru tetap yang mengabdikan pada sekolah swasta. MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal sebagai organisasi yang dituntut memiliki produktivitas kerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru, untuk itu setiap guru di lingkungan MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal dituntut untuk dapat produktif dalam bekerja. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi produktivitas kerja yang ditunjukkan guru.

Menurut Subandowo (2009) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap persoalan individu para siswa yang dihadapinya. Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran ; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2000). Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) bahwa produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Untuk mencapai hasil yang baik dan bermanfaat diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian. Mendapatkan manusia yang terampil, ulet, dan ahli diperlukan disiplin dalam melakukan aktivitasnya (Patmarina, Nuria, & Fansiska 2012). Di sisi lain, disiplin kerja guru juga merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas kerja guru. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, karena dengan adanya disiplin kerja guru akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Simamora, 2006). Diharapkan dengan disiplin kerja yang semakin bagus akan lebih meningkatkan produktivitas kerja seorang guru. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, menjamin terpeliharanya tata tertib serta untuk memperbaiki dan mendidik guru yang melakukan kesalahan. Maka dibuatlah peraturan tentang kedisiplinan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan yang dilanggar oleh guru yang diatur dalam peraturan di sekolah tersebut.

Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”. Hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawannya agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan meningkat pula.

Seseorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga guru yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya guru yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil survei awal peneliti terhadap 32 orang guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal menunjukkan adanya sebagian guru mempunyai masalah dengan disiplin kerjanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, dalam pelaksanaan kerja masih didapati karyawan yang kurang disiplin bekerja diantaranya, yaitu sering terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang mengakibatkan terganggunya sistem belajar mengajar dan membuat pekerjaan semakin menumpuk sehingga kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas sebagai seorang pegawai dan seorang guru. Hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk lebih lanjut meneliti akan hal tersebut. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil judul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Guru Yayasan Tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Setiap sekolah menginginkan agar guru mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga sekolah dituntut untuk mampu mendisiplin guru untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud

agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tetapi tidak semua berhasil melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tingkat disiplin kerja guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal masih belum terpenuhi.
- b. Produktivitas kerja guru yang belum optimal.

### **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan masalah lebih terfokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Batasan masalah yang dimaksud adalah untuk memperoleh pemahaman dari penelitian agar lebih jelas dan terarah, serta tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini pada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan dari masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal?”

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu khususnya di bidang Perusahaan Industri & Organisasi karena menyangkut permasalahan yang terjadi dalam organisasi terutama disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi sekolah yang bersangkutan, melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja bagi guru di sekolah tersebut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Guru Yayasan Tetap**

Guru Tetap Yayasan atau GYT adalah guru tetap yayasan dan pegawai tetap yayasan yang diangkat dan mendapat gaji dari Yayasan. Guru Tetap Yayasan juga disebut sebagai guru tetap yang mengabdikan pada sekolah swasta. Pemberian honor dan gaji sepenuhnya menjadi tanggung jawab sekolah yang bersangkutan. Namun, bagi yang sudah bersertifikat pendidik sudah mendapat tambahan kesejahteraan dari Pemerintah melalui Tunjangan Profesi Guru (TPG). Beberapa diantaranya juga mendapat tunjangan fungsional (tufung) bagi yang sudah memiliki Nomor Unit Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) dan *Inpassing* atau penyetaraan Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (GBPNS).

Saat ini, jumlah GYT di seluruh Indonesia yang masuk dalam binaan Kemendikbud sebanyak 504.155 orang guru. Di sebagian daerah misalnya insentif untuk guru swasta atau GYT sudah dianggarkan oleh Pemerintah Kota melalui APBD, sekalipun jumlahnya masih tergolong minim. Umumnya GYT tidak dapat diangkat menjadi PNS, kecuali guru tersebut melamar lewat jalur umum.

#### **B. Produktivitas Kerja**

##### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2000). Menurut Subandowo (2009)



dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap persoalan individu para siswa yang dihadapinya. Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1)merencanakan pembelajaran; (2)melaksanakan pembelajaran; (3)menilai hasil pembelajaran; (4)membimbing dan melatih peserta didik; dan (5)melaksanakan tugas tambahan.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) bahwa produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mencapai hasil yang baik dan bermanfaat diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian.

Mendapatkan manusia yang terampil, ulet, dan ahli diperlukan disiplin dalam melakukan aktivitasnya (Patmarina, Nuria, & Fansiska 2012). Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas (Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R.A: 2017) kerja pegawai adalah rendahnya tingkat kesadaran pegawai terhadap disiplin. Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektifitas

keluaran dengan efisien masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya (Muchtar, 2010).

Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya. Dari pendapat-pendapat para ahli, terlihat bahwa produktivitas kerja menentukan ciri dan kualitas seseorang atau organisasi, yang dapat menunjukkan keberhasilan orang atau organisasi tersebut.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Slamet Saksono (2003), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong diri sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia. Kedisiplinan dapat dibentuk melalui pelatihan seperti bekerja menghargai waktu dan biaya. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu

yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti dalam bekerja. Dengan adanya penjadwalan yang baik kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari (Sondang P. Siagian, 2003).

- 3) Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik (Saksono,2003).

### **3. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

- 1) Menurunnya presensi/kehadiran

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan organisasi/sekolah dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah guru terlibat dalam rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian, organisasi/sekolah akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

- 2) Meningkatnya *Labour Turnover* (perpindahan karyawan)

Apabila guru tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan guru yang bersangkutan untuk pindah ke organisasi/sekolah lain yang diharapkan dapat memberikan

fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi/sekolah.

3) Meningkatnya kerusakan

Apabila guru menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun. Salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono,2003).

#### **4. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja**

Beberapa aspek dari produktivitas kerja (Dharma, 2004) antara lain:

a. Efektivitas

Konsep efektivitas dilihat dari sejauh mana tingkatan tertentu yang sudah diperoleh dianggap sebagai pencapaian sasaran yang baik atau tidak. Jika tujuan atau kebijakan suatu perusahaan tersebut dirumuskan, diukur, dan dipenuhi.

b. Efisiensi

Efisiensi kerja merupakan salah satu pendorong utama dalam kelancaran manajemen dan ini tidak pernah terlepas dari kultur suatu organisasi maupun budaya di dalam masyarakat tertentu. Suatu cara bekerja efisien yang dipraktekkan pada suatu satuan usaha tertentu akan mengakibatkan tercapainya hasil yang dikehendaki, bahkan dalam derajat yang tinggi mengenai mutu dan

hasilnya. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara bekerja yang efisien.

c. **Semangat kerja**

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

d. **Disiplin kerja**

Disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya. Selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

## 5. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang



didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa indikator dari produktivitas kerja (Dharma, 2004) antara lain:

### 1. Kualitas pekerjaan

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

Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas, yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

### 2. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan

sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.



### 3. Ketepatan waktu

Seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Disini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi pegawainya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika pegawainya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.

## 6. Pembentukan Perilaku Produktif

Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan, baik di Indonesia maupun di negara lain dalam usaha meningkatkan produktivitas lebih dititikberatkan pada rekayasa-rekayasa lingkungan kerja agar memenuhi standar kerja yang sesuai dengan spesifikasi.

Rekayasa yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas tersebut sebenarnya ditujukan untuk menyentuh sisi psikologis pekerja agar pekerja termotivasi bekerja lebih produktif lagi. Bila produktivitas tinggi, maka pekerja akan merasa puas, pekerja akan termotivasi bekerja lebih merasa puas, pekerja akan termotivasi, pekerjaan dan pimpinannya, pekerja akan mempunyai kecenderungan yang kecil untuk keluar dari perusahaan.

Orang sering kali mengabaikan bahwa yang paling menentukan dari upaya peningkatan produktivitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan.

Rekayasa dalam bentuk apa pun bila tidak menghasilkan perilaku produktif dari karyawan tentunya tidak akan memberikan kontribusi apa pun terhadap perusahaan dan terhadap pekerja. Munculnya perilaku seseorang termasuk perilaku seseorang termasuk perilaku produktif ditentukan oleh dua sebab yaitu individu dan lingkungan.

Perilaku produktif pada dasarnya terbentuk dari dua jenis perilaku secara bersamaan, yaitu perilaku yang efektif dan efisien. Sebagai perilaku efektif, perilaku ini menghasilkan kinerja yang sesuai dengan rencana. Perilaku efektif juga dapat dikaji sampai seberapa jauh perilaku itu berhasil menghasilkan kinerja, yaitu seberapa jauh perilaku itu berhasil menghasilkan kinerja, artinya berapa dekat kinerja yang dihasilkan memenuhi ketentuan dari kinerja yang direncanakan. Pengertian perilaku efisien disini adalah perilaku yang diwarnai oleh tindakan-tindakan yang secara jelas mengupayakan pemanfaatan sumber daya perusahaan dengan sebaik-baiknya. Artinya mengusahakan penghematan pemakaian sumber daya dan mengusahakan untuk menghasilkan keluaran yang maksimal dari sumber daya yang tersedia.

Disiplin dan kegairahan yang dirangsang dengan motivasi yang tinggi dan mendorong ke arah penyempurnaan cara kerja. Kedisiplinan diri untuk selalu berusaha memperbaiki cara kerja secara otomatis akan memposisikan diri individu untuk bertindak efisien dalam segala tindakannya. Tentu saja pada saatnya nanti perilaku efisien akan muncul tatkala individu mampu menjaga secara terus menerus kedisiplinan bekerjanya.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Kata disiplin berasal dari kata latin: *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya. Pengertian disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Simamora, 2006).

Menurut Nitisemito (2014), disiplin kerja itu sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam kamus umum bahasa Indonesia susunan *W.J.S Poerwadarminta* adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2011).

Sedangkan menurut Singodimedjo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Malayu (2003) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert (2002) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dan memberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”. Hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawannya agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan meningkat pula.

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

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

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016) berpendapat mengenai faktor-faktor dari disiplin kerja adalah:

### **a) Frekuensi kehadiran**

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b) Tingkat kewaspadaan
- Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c) Ketaatan pada peraturan kerja
- Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- Hal yang dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e) Etika kerja
- Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama pegawai.

### 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali (Anggraeni, 2008).

#### 4. Indikator Disiplin Kerja

Hodges (dalam Avin, 2009) mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah dalam bekerja karyawan tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlibat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalagunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

## 5. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Beberapa karakteristik kedisiplinan menurut Hasibuan, kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan, yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- b. Kesadaran, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

- c. Kesediaan, yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2003).

## 6. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Seperti yang dikemukakan T. Hani Handoko (2000), ada kegiatan-kegiatan pendisiplinan yang terdiri dari:

### a. Disiplin *Preventip*

Disiplin *preventip* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin *preventip* dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Disamping itu manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti “jaga keamanan!” bukan “jangan ceroboh”.

### b. Disiplin *Korektip*

Disiplin *korektip* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan *korektip* sering berupa suatu hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin *Progresip*

Disiplin *Progresip* yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil *korektip* sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin *progresip* juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sebuah contoh sistem disiplin *progresip* secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh penyelia.
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama.
5. Diturunkan pangkatnya.
6. Dipecat.

## 7. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan *utama* tindakan disiplin kerja adalah tindakan disiplin memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan organisasi. Tujuan

disiplin yang *kedua* adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya (Simamora, 2006).

Dengan demikian, guru yang mempunyai kedisiplinan dalam mengajar akan membuat rencana, membuat strategi mengajar, mengevaluasi pengajaran dan mengorganisasikan cara belajar siswa, menanyakan kehadiran siswa, memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa dan mengaktifkan siswa dalam belajar.

#### **D. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Kualitas manusia dapat dilihat dari kedisiplinan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin guru sangat penting. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

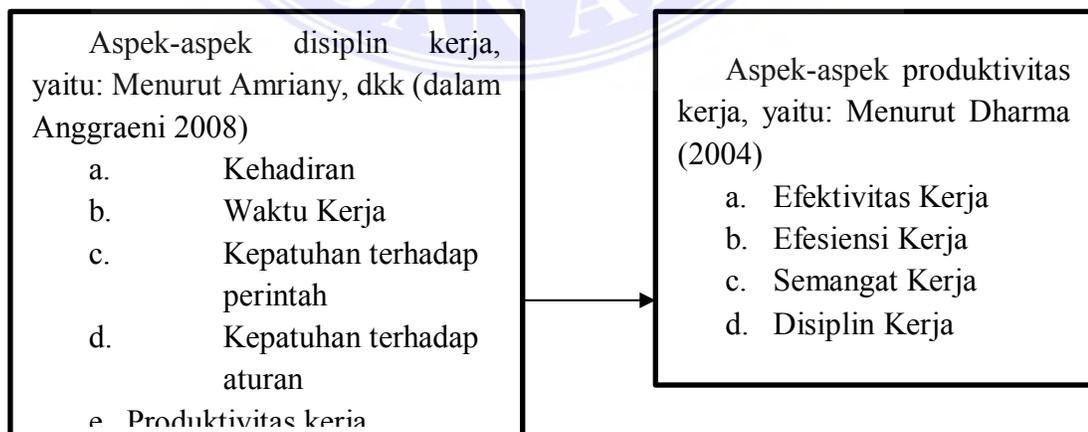
Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) bahwa produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mencapai hasil yang baik dan bermanfaat diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian. Mendapatkan manusia yang

terampil, ulet, dan ahli diperlukan disiplin dalam melakukan aktivitasnya (Patmarina, Nuria, & Fansiska 2012).

Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2011). Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik harus ditanamkan dalam diri guru sebaiknya bukan atas dasar paksa semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran diri dalam diri guru. Ketidaksiplinan individu atau guru dapat mempengaruhi produktivitas kerja sekolah.

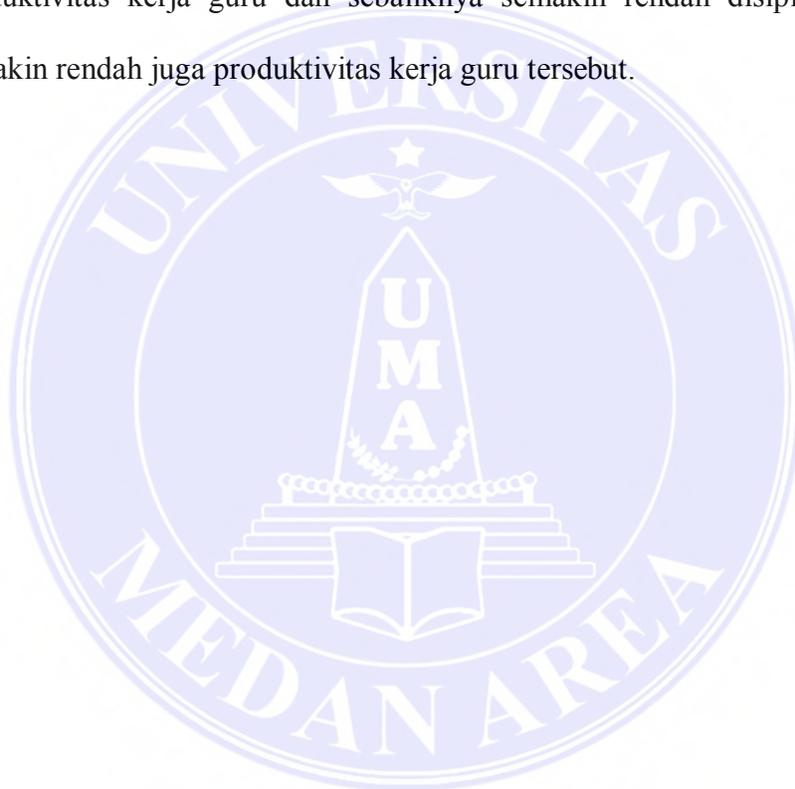
Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Apabila perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh guru dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah/menurun. Padahal produktivitas sangat diperlukan kedisiplinan dari guru tersebut.

#### E. Kerangka Konseptual



## **F. Hipotesis**

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka hipotesis dari peneliti adalah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja guru dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah juga produktivitas kerja guru tersebut.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Metode Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Defenisi Operasional, (D) Subjek Penelitian, (E) Teknik Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, (G) Metode dan Analisis Data.

#### A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Terdapat dua variabel yang digunakan peneliti, yaitu:

Variabel bebas (*independent*) : Disiplin Kerja

Variabel tergantung (*dependent*) : Produktivitas Kerja

### C. Defenisi Operasional

#### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para guru memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Adapun aspek dari disiplin kerja, yaitu:

- a. Kehadiran
- b. Waktu Kerja
- c. Kepatuhan terhadap perintah
- d. Kepatuhan terhadap aturan
- e. Produktivitas kerja
- f. Pemakaian seragam

#### 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada guru itu sendiri adalah hasil kerja guru yang terefleksikan, melaksanakan dan menilai proses belajar ,mengajar (PBM) Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang

sudah ditetapkan.

Adapun aspek-aspek produktivitas kerja, yaitu:

- a. Efektivitas Kerja
- b. Efisiensi Kerja
- c. Semangat Kerja
- d. Disiplin Kerja

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal sebanyak 32 orang guru yayasan tetap.

##### **2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel**

Subjek penelitian sebanyak 32 orang guru yayasan tetap yang ditentukan menggunakan teknik *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan popuasi (Sugiyono, 2007). Pertimbangan atau kriteria dari sampel yang ditetapkan peneliti adalah guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100 orang seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 32 orang. Selain itu, pada penelitian

ini juga dilakukan proses observasi dan wawancara sebagai metode pendukung penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala yang diberikan kepada subjek penelitian. Jenis skala yang digunakan dalam penyusunan skala ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data, yaitu skala disiplin kerja dengan 6 aspek yaitu aspek kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

Pada setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang tersedia ada empat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Rentang jawaban berkisar antara 1-4, masing-masing item terdiri dari item *favorabel* dan *unfavorabel*. Alasan peneliti menggunakan skala Likert dengan empat respon jawaban adalah untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu atau netral yang dapat memberikan jawaban ganda atau tidak menjelaskan secara pasti jawaban subjek yang sebenarnya.

Adapun skala produktivitas kerja dengan 4 aspek yaitu meliputi aspek efektivitas kerja, efisiensi kerja, semangat kerja, disiplin kerja. Jenis skala yang digunakan dalam penyusunan skala ini adalah skala Likert.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang saling berkaitan dan sangat berperan dalam menentukan kualitas alat ukur dan keberhasilan hasil penelitian. Suatu alat ukur dikatakan representatif, fungsional dan akurat bila alat ukur memiliki unsur validitas dan reliabilitas yang tinggi, oleh karena itu sebelum alat ukur tersebut dikenakan pada subjek penelitian yang sesungguhnya, dilakukan uji coba untuk memperoleh validitas dan reliabilitas. Suatu alat ukur yang valid dan reliabel akan menghasilkan informasi yang akurat.

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang akan menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2012). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Pada validitas isi menekankan pada seberapa lengkap butir-butir yang digunakan dalam penelitian telah memadai dan dapat mengungkap sebuah konsep. Pendekatan validitas isi yang digunakan adalah panel juri dengan dimintakan evaluasinya terhadap butir-butir kepada sekelompok juri atau penilai yang memang profesional dibidang itu (Mustafa, 2009).

### 1. Uji/Seleksi Item

Seleksi item dilakukan untuk memilih item-item yang akan membentuk sebuah skala yang *homogeny* dan berdaya diskriminasi tinggi (Azwar, 2012). Seleksi item dilakukan agar skala tersebut mampu membedakan secara signifikan antara

subyek yang memiliki atribut yang diukur dalam kadar rendah dan subyek yang memiliki atribut yang diukur dalam kadar tinggi (Azwar, 2012).

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemah kata dari *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007). Hal ini senada dengan ungkapan bahwa suatu alat ukur merupakan konsistensi hasil pengukuran oleh alat ukur terhadap subjek yang sama dalam waktu yang berbeda (Azwar, 2005). Apabila nilai  $\alpha > 0,60$ , maka skala dinyatakan reliabel (Noor, 2012). Penghitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*) 24 for *Macintosh*.

### G. Metode dan Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Person*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel penelitian, yakni disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal. Dengan nilai  $p < 0,05$  maka data tersebut menunjukkan memiliki perbedaan yang signifikan dengan data yang normal. Hal ini berarti sebaran datanya tidak normal (Santoso, 2010). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS (*Statistical Product & Service Solution*) 24 for Macintosh.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus. Untuk menguji linearitas tersebut, peneliti menggunakan *Test of Linearity* dalam program-program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*) 24 for Macintosh. Linearitas dilihat dari nilai signifikansi dari *linearity* pada tabel ANOVA.

Jika nilai  $p < 0,05$  maka terdapat hubungan linear antar variabel, jika nilai  $p > 0,05$  maka terdapat hubungan yang tidak linear atau hubungan variabel tersebut lemah (Santoso, 2010).

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan uji korelasi *Product-Moment Pearson* untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti terkait hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja apabila sebaran data pada

kedua variabel tersebut normal. Namun, apabila data yang didapat memiliki sebaran tidak normal maka uji hipotesis yang akan dilakukan adalah *Spearman Rho* karena uji tersebut tidak mengharuskan normalitas data (Santoso, 2010). Teknik *Spearman Rho* dapat digunakan sebagai alternatif korelasi *Pearson* karena dapat mengukur keeratan hubungan antara dua variabel dimana variabelnya tidak berdistribusi normal (Nisfiannoor, 2009).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dipaparkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,704$ ;  $p < 0,000$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Ini menunjukkan guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 49,6% dan 50,4% lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor produktivitas kerja antara lain faktor adanya etos kerja, mengembangkan sikap disiplin, motivasi dan orientasi masa depan yang lebih baik.
3. Subjek penelitian ini, yakni guru yayasan tetap MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata

empirik dari variabel disiplin kerja yang diperoleh, yakni 84,34 dan rata-rata mean empirik produktivitas kerja yang diperoleh 85,88.

## **B. Saran**

- a. Bagi pihak MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal diharapkan meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan para guru terutama terkait dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang memadai, melengkapi fasilitas keamanan kerja, memberikan motivasi kepada para guru yang diharapkan dapat meningkatkan hasil kerjanya serta memberikan pujian atau penghargaan atas keberhasilan kerja para guru tersebut.
- b. Bagi pihak MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal dapat meningkatkan disiplin kerja guru terutama aspek ketepatan waktu kerja yang masih kurang ditaati yaitu dengan memberikan sanksi-sanksi yang berlaku.
- c. Bagi guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal hendaknya menyadari segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggung jawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.
- d. Kekurangan dari penelitian ini adalah adanya bias dalam pengisian kuesioner dikarenakan yang mengisi adalah sampel yaitu guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

- e. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pengambilan data secara langsung, artinya peneliti ikut langsung mengambil data kepada anggota organisasi agar apa yang diisi oleh subjek benar-benar apa adanya dan juga bisa lebih menghemat waktu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Anggraeni, D. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES. Hal. 19-20.
- Anoraga, 2011, *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung.
- Avin, Fadilla Helmi. 2009. *Disiplin Kerja, Artikel*. Bulletin Psikologi Tahun IV, Desember 2009. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Cetakan Pertama) I*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyaningrum, Betrik Amelia, (2018). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, diakses 19 Januari 2019.
- Dewi, P. I., & Aeni, N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas I Di Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Halimah, Siti. (2014) *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia*. *Skripsi*, Fakultas Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adzikra. Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan, diakses 08 Desember 2018. <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>.
- Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., (2014). *Tinjauan Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Indnesia I Cabang Belawan*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 3(2), 67-70.
- Irwanto, Wulandari, R., (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN)*

- Langsa. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol 07, No 01, 74-83. Diakses 19 Januari 2019.
- Istiqomah, Riyana T., Astuti, (2016). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, diakses 21 Januari 2019.
- Jannatin, M., & Hadi, C. (2012). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1(02)*, 144-148.
- Kusumaningtyas, D. I., Kusmintardjo, Supriyanto, Ahmad (, *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan* , diakses 12 Maret 2019.
- Muchtar, A. F. (2010) *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, A., (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novitaningsih (2014), *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru Di SMK PIRI 3 Yogyakarta*, diakses 16 Maret 2019.
- Nugroho, M., A., & Widodo, P., B., *Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Pati*. Semarang: Universitas Diponegoro, diakses 21 Januari 2019.
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3, No 1.
- Poniman, Farid & Hidayat, Yayan. (2015). *Manajemen HR STIFIn, Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purnama, Ridwan. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. *Jurnal Strategic*. Vol 7, No 14.
- Robert Mmathis, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba.
- Saksono, Slamet, 2003, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.

- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk Psikologi: Dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M., (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subandowo, 2009. *Peningkatan Produktivitas Guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Pada Era Global*. Jurnal Ilmiah Kependidikan. Khazanah Pendidikan, Vol.1,No.2 (Maret 2009).
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabet cetakan ke-19.
- Sukadi (2016), *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karangpandan* , diakses 12 Maret 2019.
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta:Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang: Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Wulan, Sarah (2013), *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Depok*, Vol.1 No.2 Juli-Agustus 2013 , diakses 12 Maret 2019.
- Internet :
- <http://10210285.siap-sekolah.com/> , diakses 22 Maret 2019.

[http://40401926.siap-sekolah.com/2013/02/01/pengertian-status-kepegawaian-pns-pns-diperbantukan-pns-depag-gtypty-gtptt-provinsi-gtptt-kabkota-guru-bantu-pusat-guru-bantu-sekolah/#.XJPYgjpS\\_IU](http://40401926.siap-sekolah.com/2013/02/01/pengertian-status-kepegawaian-pns-pns-diperbantukan-pns-depag-gtypty-gtptt-provinsi-gtptt-kabkota-guru-bantu-pusat-guru-bantu-sekolah/#.XJPYgjpS_IU) , diakses 22 Maret 2019.

<https://www.asikbelajar.com/aspek-produktivitas-kerja-guru/> , diakses 22 Maret 2019

<https://www.mildaini.com/2015/11/guru-beda-status-beda-perlakuan-beda.html> ,  
diakses 22 Maret 2019.



## LAMPIRAN I:

Tabel I. *Distribusi Blue Print Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba*

### Komponen dan Distribusi Butir Soal Skala Disiplin Kerja

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
				<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	DISIPLIN KERJA	Kehadiran	1. Hadir tepat waktu tanpa alasan.	1. Saya hadir tepat waktu setiap hari.	1. Saya selalu datang terlambat.
			2. Hadir setiap hari pada jam kerja.	2. Saya hadir setiap hari walaupun sedang hujan.	2. Terkadang saya datang terlambat bila cuaca sedang hujan.
2.	DISIPLIN KERJA	Waktu Kerja	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu.	1. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	1. Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
			2. Membuat target kerja.	2. Saya selalu membuat catatan untuk target pekerjaan saya.	2. Saya tidak pernah membuat target dalam pekerjaan.
			3. Keteraturan jam pulang kerja	3. Saya selalu pulang tepat waktu.	3. Saya sering lembur diakibatkan pekerjaan yang belum selesai.
			4. Keteraturan jam istirahat.	4. Jika pekerjaan menumpuk, saya akan menolak ajakan teman untuk makan diluar.	4. Saya sering menambah jam istirahat diluar peraturan perusahaan.
		Kepatuhan terhadap perintah	1. Menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan.	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.	1. Saya sering memindahkan tugas kepada bawahan ketika ada pekerjaan yang tidak saya sukai.

			5. Patuh melaksanakan perintah atasan.	5. Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan atasan.	5. Saya sering mengabaikan perintah dari atasan.
4.	DISIPLIN KERJA	Kepatuhan terhadap aturan	1. Melaksanakan aturan yang ditetapkan perusahaan.	1. Saya selalu melaksanakan peraturan yang ditetapkan perusahaan.	1. Saya sering merokok di area <i>no smoking</i> .
			2. Memahami sanksi jika melanggar aturan.	2. Saya bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar aturan.	2. Saya tidak bersedia menerima sanksi apabila kesalahannya kecil.
			3. Mengikuti cara kerja yang ditetapkan.	3. Saya selalu mengikuti prosedur/cara kerja yang ditetapkan di perusahaan.	3. Saya selalu bekerja sesuai keinginan saya tanpa peduli dengan tata kerja yang ditetapkan perusahaan.
5.		Produktivitas kerja	1. Menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan.	1. Saya akan meningkatkan kualitas dalam bekerja.	1. Saya hanya menyelesaikan pekerjaan tanpa peduli dengan kualitas pekerjaan saya.

			2. Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.	2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.	2. Saya selalu gelisah dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
6	DISIPLIN KERJA	Pemakaian seragam	1. Memakai seragam dengan rapi.	1. Saya selalu berusaha terlihat rapi setiap hari.	1. Saya selalu ditegur atasan karena memakai seragam yang tidak rapi.
2. Memakai seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan.			2. Saya menggunakan pakaian sesuai hari yang ditentukan perusahaan.	2. Saya menggunakan pakaian sesuai suasana hati saya.	
3. Menggunakan kelengkapan atribut seragam sesuai ketentuan perusahaan.			3. Saya selalu menggunakan <i>name tag</i> pada saat bekerja sesuai ketentuan perusahaan.	3. Saya sering ditegur karena tidak memakai <i>name tag</i> ketika memakai seragam.	
4. Menerima seragam setiap 2 tahun sekali			4. Saya selalu menerima seragam baru setiap 2 tahun sekali.	4. Saya jarang mengganti pakaian walaupun diberi pakaian baru oleh perusahaan.	

## LAMPIRAN II

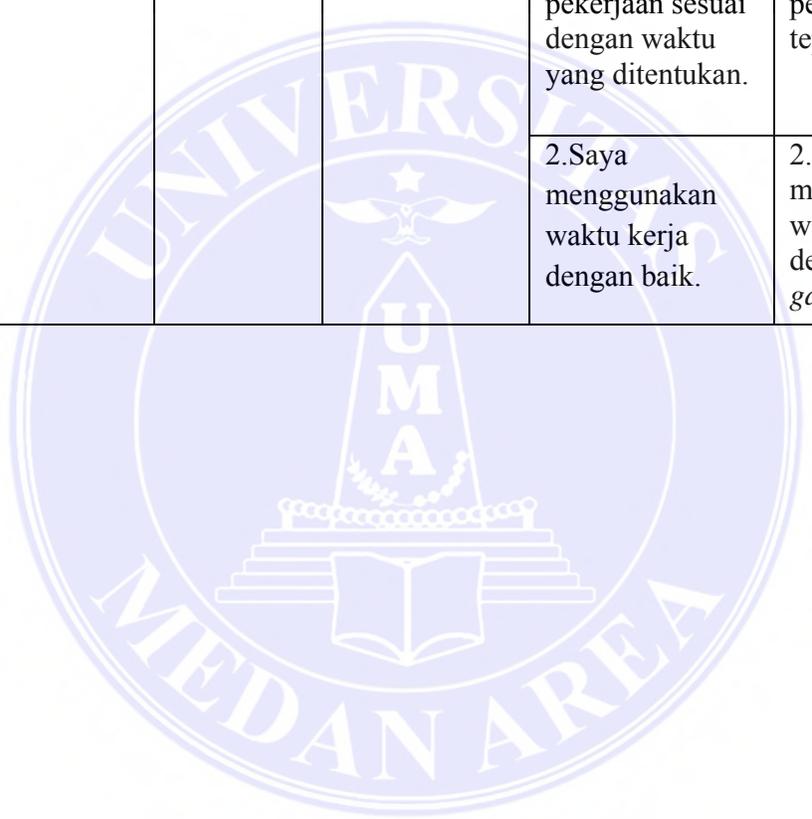
Tabel II. *Distribusi Blue Print Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba*

### Komponen dan Distribusi Butir Soal Skala Produktivitas Kerja

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
				<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	PRODUK-TIVITAS KERJA	Efektivitas Kerja	1. Terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.	1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik disaat ada atasan ataupun tidak.	1. Saya hanya mengerjakan pekerjaan dengan baik jika ada atasan di kantor.
				2. Saya menggunakan keahlian yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja.	2. Hasil kerja saya masih kurang baik dibandingkan rekan saya.
				3. Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja meningkat.	3. Saya tidak perlu berusaha meningkatkan kinerja karena hasilnya sama saja.
				4. Saya berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.	4. Saya tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.
2.		Efisiensi Kerja	1. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya.	1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan diri dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.	1. Saya bekerja sesuai dengan suasana hati saya.
				2. Saya meneliti ulang hasil pekerjaan saya.	2. Saya selalu ditegur oleh atasan karena kurang teliti dalam bekerja.

				3.Saya selalu fokus dalam bekerja agar selesai tepat waktu.	3. Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
				4.Saya tidak suka menunda pekerjaan.	4. Saya tidak mau bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.
3.	PRODUK-TIVITAS KERJA	Semangat kerja	1.Senang dan optimis mengenai kegiatan dan tugas.	1.Saya selalu optimis dengan pekerjaan saya.	1. Saya selalu pesimis dengan pekerjaan saya.
2.Saya selalu senang walaupun pekerjaan saya menumpuk.				2.Saya sering merasa bosan ketika mengerjakan tugas kantor.	
2.Ramah satu sama lain dengan sesama rekan kerja			1.Rekan kerja saya sangat ramah terhadap saya.	1.Rekan kerja saya sangat tidak ramah terhadap saya maupun dengan yang lain.	
			2.Saya selalu kompak dengan rekan kerja baik didalam kantor maupun diluar kantor.	2.Saya tidak akur dengan rekan kerja saya.	

4.	PRODUK-TIVITAS KERJA	Disiplin kerja	1. Datang tepat waktu sesuai jam prosedur yang telah ditentukan	1. Saya selalu datang tepat waktu. 2. Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ditentukan perusahaan.	1. Saya selalu datang terlambat. 2. Saya sering diberi sanksi karena melanggar aturan.
			2. Disiplin dalam bekerja	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	1. Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.
				2. Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.	2. Saya menggunakan waktu kerja dengan bermain <i>game online</i> ,



**LAMPIRAN III**  
– **SKALA PRODUKTIVITAS KERJA**  
– **SKALA DISIPLIN KERJA**

**NAMA INISIAL:**

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban dengan jujur, sesuai dengan yang anda rasakan, alami, dan sungguh-sungguh menggambarkan diri anda yang sebenarnya.
3. Pilihan jawaban yang disediakan antara lain:

**SS : SANGAT SETUJU** dengan diri anda

**S : SETUJU** dengan diri anda

**TS : TIDAK SETUJU** dengan diri anda

**STS : SANGAT TIDAK SETUJU** dengan diri anda

4. Jawablah dengan memberikan centang (✓) pada pilihan jawaban anda. Setiap Pernyataan hanya ada satu jawaban. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua jawaban adalah benar. Hasil dari skala ini tidak akan mempengaruhi nilai atau apapun yang terkait dengan pekerjaan anda.

**Contoh cara pengisian:**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Saya datang ketempat kerja dengan tepat waktu	✓			

Jika anda ingin mengganti jawaban, anda dapat mengganti seperti contoh dibawah ini:

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Saya datang ketempat kerja dengan tepat waktu	✓		✓x	

~SELAMAT MENGERJAKAN~

**SKALA DISIPLIN KERJA**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya hadir tepat waktu setiap hari.				
2.	Saya selalu datang terlambat.				
3.	Saya hadir setiap hari walaupun sedang hujan.				
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
5.	Terkadang saya datang terlambat bila cuaca sedang hujan.				
6.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.				

7.	Saya tidak pernah membuat target dalam pekerjaan.				
----	---	--	--	--	--



8.	Saya selalu membuat catatan untuk target pekerjaan saya..				
9.	Saya sering lembur diakibatkan pekerjaan yang belum selesai.				
10.	Jika pekerjaan menumpuk, saya akan menolak ajakan teman untuk makan diluar.				
11.	Saya selalu pulang tepat waktu.				
12.	Saya sering menambah jam istirahat diluar peraturan perusahaan.				
13.	Saya sering memindahkan tugas kepada bawahan ketika ada pekerjaan yang tidak saya sukai.				
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.				
15.	Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan atasan.				
16.	Saya sering mengabaikan perintah dari atasan.				
17.	Saya selalu melaksanakan peraturan yang ditetapkan perusahaan.				
18.	Saya sering merokok di area <i>no smoking</i> .				
19.	Saya tidak bersedia menerima sanksi apabila kesalahannya kecil.				
20.	Saya bersedia menerima sanksi apabila saya melanggar aturan.				

21.	Saya selalu mengikuti prosedur/cara kerja yang ditetapkan di perusahaan.				
22.	Saya selalu bekerja sesuai keinginan saya tanpa peduli dengan tata kerja yang ditetapkan perusahaan.				
23.	Saya akan meningkatkan kualitas dalam bekerja.				
24.	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan tanpa peduli dengan kualitas pekerjaan saya.				
25.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.				
26.	Saya selalu berusaha terlihat rapi setiap hari..				
27.	Saya selalu gelisah dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
28.	Saya selalu ditegur atasan karena memakai seragam yang tidak rapi.				
29.	Saya menggunakan pakaian sesuai hari yang ditentukan perusahaan.				
30.	Saya selalu menggunakan <i>name tag</i> pada saat bekerja sesuai ketentuan perusahaan.				
31.	Saya menggunakan pakaian sesuai suasana hati saya.				
32.	Saya selalu menerima seragam baru setiap 2 tahun sekali.				

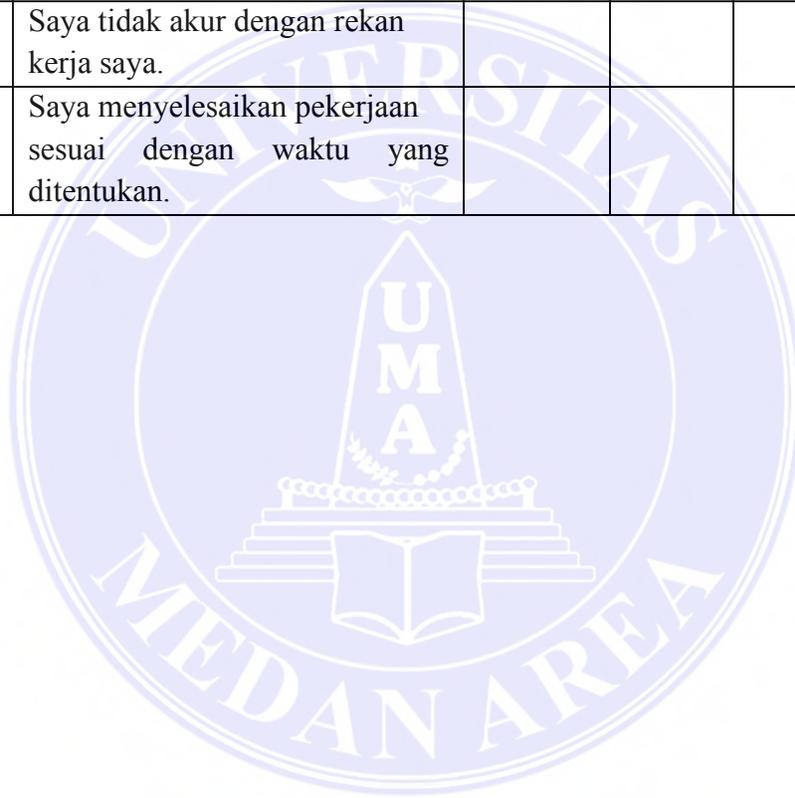
33.	Saya sering ditegur karena tidak memakai <i>name tag</i> ketika memakai seragam.				
34.	Saya jarang mengganti pakaian walaupun diberi pakaian baru oleh perusahaan.				

### SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik disaat ada atasan ataupun tidak.				
2.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan dengan baik jika ada atasan di kantor.				
3.	Saya bekerja sesuai dengan suasana hati saya.				
4.	Saya selalu optimis dengan pekerjaan saya.				
5.	Saya selalu pesimis dengan pekerjaan saya.				
6.	Saya selalu datang tepat waktu.				
7.	Saya selalu datang terlambat.				
8.	Saya selalu fokus dalam bekerja agar selesai tepat waktu.				
9.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan diri dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.				
10.	Saya selalu ditegur oleh atasan karena kurang teliti dalam bekerja.				

11.	Saya sering diberi sanksi karena melanggar aturan.				
12.	Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja meningkat.				
13.	Hasil kerja saya masih kurang baik dibandingkan rekan saya.				
14.	Saya meneliti ulang hasil pekerjaan saya.				
15.	Saya selalu senang walaupun pekerjaan saya menumpuk.				
16.	Saya sering merasa bosan ketika mengerjakan tugas kantor.				
17.	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ditentukan perusahaan.				
18.	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.				
19.	Saya berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.				
20.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
21.	Rekan kerja saya sangat ramah terhadap saya.				
22.	Rekan kerja saya sangat tidak ramah terhadap saya maupun dengan yang lain.				
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
24.	Saya menggunakan waktu kerja dengan bermain <i>game online</i> .				
25.	Saya tidak perlu berusaha meningkatkan kinerja karena hasilnya sama saja.				
26.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				

27.	Saya tidak mau bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.				
28.	Saya selalu kompak dengan rekan kerja baik didalam kantor maupun diluar kantor.				
29.	Saya tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.				
30.	Saya tidak suka menunda pekerjaan.				
31.	Saya tidak akur dengan rekan kerja saya.				
32.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.				



LAMPIRAN IV: DATA HASIL UJI COBA TERPAKAI PENELITIAN

DATA PENELITIAN DISIPLIN KERJA

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
2.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
3.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4		
4.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
5.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
6.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
7.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4		
9.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
10.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
11.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
12.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
13.	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
14.	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
15.	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
16.	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
17.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
18.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
19.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
20.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
21.	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
22.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
23.	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
24.	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
25.	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
26.	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
27.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
28.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29.	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
30.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
31.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32.	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

**DATA PENELITIAN PRODUKTIVITAS KERJA**

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2.	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
7.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
8.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
11.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
13.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4		
14.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4		
15.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4		
16.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4		
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
19.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
21.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
23.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3		
24.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3		
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
26.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
27.	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
28.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
29.	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
30.	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
31.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
32.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	

## LAMPIRAN V: HASIL SPSS

### Reliability

#### Scale: Skala Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	34

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
dk1	3,25	,440	32
dk2	3,34	,483	32
dk3	3,13	,871	32
dk4	3,66	,483	32
dk5	2,31	,535	32
dk6	3,59	,560	32
dk7	2,72	,581	32
dk8	3,00	,842	32
dk9	2,97	,177	32
dk10	2,72	,523	32
dk11	3,34	,483	32
dk12	3,03	,177	32
dk13	3,00	,803	32
dk14	3,06	,246	32
dk15	2,91	,466	32
dk16	2,78	,553	32
dk17	3,03	,177	32
dk18	4,00	,000	32
dk19	2,69	,535	32
dk20	3,34	,483	32
dk21	3,38	,492	32
dk22	2,84	,628	32
dk23	3,34	,545	32
dk24	3,03	,309	32
dk25	3,47	,507	32
dk26	3,00	,254	32
dk27	3,53	,507	32
dk28	2,75	,984	32
dk29	2,91	,390	32
dk30	2,81	,471	32
dk31	2,84	,515	32
dk32	2,69	,535	32
dk33	3,00	,803	32
dk34	3,53	,507	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk1	101,75	24,258	,625	,822
dk2	101,66	26,362	,314	,856
dk3	101,88	28,242	,399	,801
dk4	101,34	24,555	,496	,829
dk5	102,69	25,190	,314	,841
dk6	101,41	23,991	,521	,823
dk7	102,28	23,564	,578	,816
dk8	102,00	21,677	,609	,898
dk9	102,03	26,870	,342	,856
dk10	102,28	25,628	,338	,847
dk11	101,66	26,362	,314	,856
dk12	101,97	27,515	-,208	,865
dk13	102,00	29,935	-,389	,815
dk14	101,94	25,931	,467	,843
dk15	102,09	25,507	,306	,843
dk16	102,22	25,338	,373	,844
dk17	101,97	25,773	,756	,840
dk18	101,00	27,161	,000	,859
dk19	102,31	27,706	,347	,877
dk20	101,66	24,168	,582	,822
dk21	101,63	24,242	,553	,824
dk22	102,16	25,168	,354	,845
dk23	101,66	26,039	,348	,854
dk24	101,97	25,709	,432	,841
dk25	101,53	25,289	,317	,842
dk26	102,00	25,613	,577	,839
dk27	101,47	26,773	,325	,868
dk28	102,25	30,968	,436	,837
dk29	102,09	25,249	,449	,837
dk30	102,19	23,770	,690	,815
dk31	102,16	24,781	,413	,834
dk32	102,31	24,609	,427	,832
dk33	102,00	30,000	,396	,816
dk34	101,47	25,031	,369	,837

mean hipotetik :  $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$

## Reliability

### Scale: Skala Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
,818	32	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pk1	3,31	,471	32
pk2	3,00	,000	32
pk3	2,97	,177	32
pk4	3,31	,471	32
pk5	3,22	,420	32
pk6	2,97	,309	32
pk7	3,06	,246	32
pk8	3,03	,177	32
pk9	3,03	,177	32
pk10	3,00	,000	32
pk11	3,25	,508	32
pk12	3,00	,254	32
pk13	2,94	,246	32
pk14	3,00	,254	32
pk15	2,47	,507	32
pk16	2,47	,507	32
pk17	3,25	,440	32
pk18	3,28	,457	32
pk19	3,03	,177	32
pk20	3,00	,000	32
pk21	3,69	,471	32
pk22	3,66	,483	32
pk23	2,69	,535	32
pk24	3,34	,483	32
pk25	3,03	,177	32
pk26	3,50	,508	32
pk27	3,06	,246	32
pk28	3,31	,644	32
pk29	3,16	,448	32
pk30	2,63	,751	32
pk31	3,31	,535	32
pk32	3,38	,492	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	96,03	7,773	,389	,859
pk2	96,34	8,491	,300	,889
pk3	96,38	8,435	,324	,888
pk4	96,03	7,773	,389	,859
pk5	96,13	8,113	,384	,881
pk6	96,38	7,339	,630	,801
pk7	96,28	7,628	,591	,824
pk8	96,31	7,706	,568	,827
pk9	96,31	7,706	,468	,827
pk10	96,34	8,491	,310	,889
pk11	96,09	8,991	,349	,844
pk12	96,34	7,523	,648	,815
pk13	96,41	9,152	,485	,842
pk14	96,34	7,523	,648	,815
pk15	96,88	8,629	,333	,830
pk16	96,88	8,823	,395	,843
pk17	96,09	7,314	,413	,812
pk18	96,06	8,190	,335	,891
pk19	96,31	7,706	,468	,827
pk20	96,34	8,491	,000	,889
pk21	95,66	8,814	-,195	,838
pk22	95,69	9,641	,462	,891
pk23	96,66	7,394	,379	,833
pk24	96,00	9,097	,388	,858
pk25	96,31	7,706	,568	,827
pk26	95,84	7,814	,348	,867
pk27	96,28	7,757	,492	,836
pk28	96,03	7,322	,316	,844
pk29	96,19	8,415	,348	,807
pk30	96,72	7,564	,388	,887
pk31	96,03	9,193	,304	,870
pk32	95,97	7,515	,372	,838

mean hipotetik :  $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DisiplinKerja	ProduktivitasKerja
N		32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	84,34	85,88
	Std. Deviation	5,228	3,139
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,173
	Positive	,155	,173
	Negative	-,153	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,879	,976
Asymp. Sig. (2-tailed)		,423	,297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
DisiplinKerja *	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
ProduktivitasKerja						

### Report

#### ProduktivitasKerja

DisiplinKerja	Mean	N	Std. Deviation
89	85,14	7	1,773
90	83,00	2	,000
91	84,00	1	.
92	84,67	3	,577
93	86,00	1	.
94	85,00	1	.
95	86,25	4	2,500
96	84,75	4	1,708
97	85,50	4	4,123
98	88,50	2	,707
99	88,00	2	1,414
116	88,00	1	.
Total	85,87	32	3,139

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerja * DisiplinKerja	(Combined)		204,976	11	18,634	3,707	,005
	Between Groups	Linearity	151,593	1	151,593	30,161	,000
		Deviation from Linearity	53,383	10	5,338	1,062	,433
	Within Groups		100,524	20	5,026		
	Total		305,500	31			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
ProduktivitasKerja * DisiplinKerja	,704	,496	,819	,671

## Correlations

Correlations

		DisiplinKerja	ProduktivitasKerja
DisiplinKerja	Pearson Correlation	1	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
ProduktivitasKerja	Pearson Correlation	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Guru Yayasan Tetap Di MTs Yp Al-Azhar Medan Sunggal

### ***Relationship Between Discipline In Work And Productivity In Working Of Permanent Teachers At MTs Yp Al-Azhar Medan Sunggal***

Erly Agustin Pratiwi\*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

\*Corresponding author: E-mail: [erlyagustinpratiwi@gmail.com](mailto:erlyagustinpratiwi@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Sampel dari penelitian ini adalah 32 orang guru yayasan tetap yang ada di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada guru yayasan tetap dan semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Penelitian ini menggunakan skala disiplin kerja yang terdiri dari 6 aspek yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam. Skala produktivitas kerja yang terdiri dari 4 aspek yaitu efektivitas kerja, efisiensi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,704$ ;  $p < 0,000$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

#### ABSTRACT

*This research aims to look at the relationship between discipline in work and productivity in working of permanent teachers at MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. The sample from this study were 32 permanent teachers who were at MT S YP Al-Azhar Medan Sunggal. In line with the discussion on the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between work discipline and work productivity at foundation teachers at the MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. With the assumption that the higher the work discipline, the higher the work productivity of the permanent teacher and the lower the discipline in work, the lower the work productivity for the permanent teacher remains at the YP Al-Azhar Medan Sunggal MTs. This research uses a work discipline scale consisting of 6 aspects, namely attendance, work time, compliance with orders, compliance with rules, work productivity, and uniform usage. The work productivity scale consists of 4 aspects, namely work effectiveness, work efficiency, work morale and work discipline. Data collection uses a Likert scale. There is a positive relationship between discipline in work and work productivity. This result is proven by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.704$ ;  $p < 0,000$ . This means that the higher the work discipline, the higher productivity in working and conversely the lower the work discipline, the lower the level of work productivity. Thus the hypothesis that has been proposed in this study is declared acceptable.*

**Keywords : Discipline and Productivity in working**

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Kualitas tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan profesionalisme guru yang mengutamakan tugas sebagai tanggung jawab serta memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional SISDIKNAS).

Di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal, guru disebut sebagai Guru Tetap Yayasan atau GYT, yang artinya adalah guru tetap yayasan dan pegawai tetap yayasan yang diangkat dan mendapat gaji dari Yayasan. Guru Tetap Yayasan juga disebut sebagai guru tetap yang mengabdikan pada sekolah swasta. MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal sebagai

organisasi yang dituntut memiliki produktivitas kerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru, untuk itu setiap guru di lingkungan MTs YPAI-Azhar Medan Sunggal dituntut untuk dapat produktif dalam bekerja. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi produktivitas kerja yang ditunjukkan guru.

Menurut Subandowo (2009) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap persoalan individu para siswa yang dihadapinya. Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas

guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2000). Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) bahwa produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil survei awal peneliti terhadap 32 orang

guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal menunjukkan adanya sebagian guru mempunyai masalah dengan disiplin kerjanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, dalam pelaksanaan kerja masih didapati karyawan yang kurang disiplin bekerja diantaranya, yaitu sering terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang mengakibatkan terganggunya sistem belajar mengajar dan membuat pekerjaan semakin menumpuk sehingga kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas sebagai seorang pegawai dan seorang guru. Hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk lebih lanjut meneliti akan hal tersebut. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Guru Yayasan Tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal”**.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini

digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Terdapat dua variabel yang digunakan peneliti, yaitu:

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para guru memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Adapun aspek dari disiplin kerja, yaitu: Kehadiran, Waktu Kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap aturan, Produktivitas kerja, Pemakaian seragam

### 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para guru yang ada di sekolah. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Adapun aspek-aspek produktivitas kerja, yaitu Efektivitas Kerja, Efisiensi Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala yang diberikan kepada subjek penelitian. Jenis skala yang digunakan dalam penyusunan skala ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data, yaitu skala disiplin kerja dengan 6 aspek yaitu aspek kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

Adapun skala produktivitas kerja dengan 4 aspek yaitu meliputi aspek efektivitas kerja, efisiensi kerja, semangat kerja, disiplin kerja. Jenis skala yang digunakan dalam penyusunan skala ini adalah skala Likert.

Pada setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang tersedia ada empat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Rentang jawaban berkisar antara 1-4, masing-masing item terdiri dari item *favorabel* dan *unfavorabel*. Alasan peneliti menggunakan skala Likert dengan empat respon jawaban adalah untuk

menghilangkan jawaban ragu-ragu atau netral yang dapat memberikan jawaban ganda atau tidak menjelaskan secara pasti jawaban subjek yang sebenarnya.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Person*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel penelitian, yakni disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal.

## PEMBAHASAN

eknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesa dan identifikasi variabel-variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dengan satu variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja. Data akan

diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linearitas hubungan dan uji hipotesis.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk membuktikan bahwa penyebaran dan penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui disiplin kerja dan produktivitas kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja yang menggunakan skala likert. Apabila  $p > 0,05$  sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dikatakan tidak normal.

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	84,34	0,879	5,228	0,423	Normal
Produktivitas kerja	85,88	0,976	3,139	0,297	Normal

Keterangan:  
 RERATA: Nilai rata-rata  
 K-S: Koefisien Kolmogorov-Smirnov  
 SD: Standart Deviasi (Simpangan Baku)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin

kerja) mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Sebagai kriteria apabila  $p \text{ linear} < 0,05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F linear	P Linear	Keterangan
X-Y	30,161	0,000	Linear

Keterangan:  
 X: Disiplin Kerja  
 Y: Produktivitas Kerja  
 F linear: Koefisien Linearitas  
 P linear: Proporsi peluang ralat

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dimana  $r_{xy} = 0,704$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin produktivitas dinyatakan diterima.

Koefisien determinan  $r^2$  dari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah  $r^2 = 0,496$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdistribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 49,6%.

Tabel Rangkuman Analisa Korelasi  
r **Product Moment**

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE %	P	Ket
X-Y	0,704	0,496	49,6%	0,000	Signifikan

Keterangan:

X: *disiplin kerja*

Y: Produktivitas kerja

rx<sub>y</sub>: Koefisien hubungan antara X dan Y

r<sup>2</sup>: Koefisien determinan X terhadap Y

p: Peluang terjadinya kesalahan

BE%: Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dlm persen

Ket: Signifikan

Dalam upaya mengetahui kondisi disiplin kerja dan produktivitas kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel disiplin kerja bilangan SD nya adalah 5,228, sedangkan untuk variabel produktivitas kerja bilangan SD adalah 3,139.

Tabel Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Disiplin kerja</i>	5,228	77,5	84,34	Tinggi

Produktivitas kerja	3,139	75	85,88	Tinggi
---------------------	-------	----	-------	--------

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dipaparkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,704$ ;  $p < 0,000$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Ini menunjukkan guru yayasan tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 49,6% dan 50,4% lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor produktivitas kerja antara lain faktor adanya etos kerja, mengembangkan sikap

disiplin, motivasi dan orientasi masa depan yang lebih baik.

3. Subjek penelitian ini, yakni guru yayasan tetap MTs YPAI-Azhar Medan Sunggal dinyatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya tujukan pihak yang banyak membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya: Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan dosen Pembimbing I Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II dan Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi M.Psi selaku dosen penguji meja hijau yang telah meluangkan waktu untuk saya. Kepada Seluruh guru di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Kepada sahabat tercinta saya Annisa Apriana, Intan, dan sahabat lainnya,

serta kepada kakak tingkat saya yang luar biasa hebatnya yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2011, *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3, No1.
- Sinungan, M., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subandowo, 2009. *Peningkatan Produktivitas Guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Pada Era Global*. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Khazanah Pendidikan, Vol.1, No.2 (Maret 2009).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang: Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara

#### INTERNET :

<https://www.asikbelajar.com/aspek-produktivitas-kerja-guru/> , diakses 22 Maret 2019