

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA GURU MTS JONGGOL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

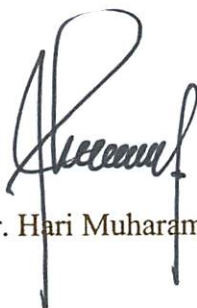
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 21/Oktober/2017

Muhammad Rediansyah

021113438

Menyetujui

Dosen Penilai,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM.)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA GURU MTS JONGGOL**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

ABSTRAK

MUHAMMAD REDIANSYAH, 021113438, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru MTs Jonggol. Dibimbing oleh Wonny Ahmad Ridwan dan Herman. Tahun 2017.

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat. Madrasah Tsanawiyah Jonggol merupakan sekolah menengah pertama swasta yang berada di Kabupaten Bogor Kecamatan Jonggol. Dari hasil pengamatan peneliti langsung di lapangan terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Apa jadinya kalau suatu sekolah tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak guru atau karyawan yang sering membolos dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja guru pada MTs Jonggol serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan menggunakan data kualitatif berupa hasil kuesioner yang dilakukan di MTs Jonggol dengan jumlah responden 49 orang dengan metode penarikan sample populasi, metode analisis yang digunakan kualitatif deskriptif dan pengolahan data menggunakan Rata-rata dan Matriks.

Penelitian ini tidak menggunakan alat statistik karena deskriptif kualitatif, penelitian ini ingin mengetahui dan menceritakan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru tidak cukup baik dan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan Disiplin Kerja yang menjadi penyebab menurunnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru di MTs Jonggol. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru disebabkan oleh faktor yaitu Gaji, Tunjangan, Pengakuan, Kenaikan Jabatan, Kondisi sekolah dan Hubungan dengan atasan. Selanjutnya Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja, Ijin Guru, Absensi Guru, Perhatian Kepada Guru dan Lingkungan. Dari berbagai faktor yang telah disebutkan sebaiknya yayasan mengelola dengan baik agar Motivasi kerja dan Disiplin Kerja guru dapat meningkat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru MTs Jongol”** guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan., SE, MM. selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Herman, SE., MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
6. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
7. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Tim penyusun pedoman penulisan skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Ghina Aswari Novera, Teman-teman Esco, Teman-teman kelas eksekutif, Teman-teman kelas K reguluer dan teman-teman yang telah memberikan bantuan, dorongan serta berbagi pengalaman pada poses penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan dan dapat dikembangkan lagi lebih lanjut.

Bogor. Oktober 2017

Muhammad Rediansyah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	3
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	3
1.2.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2. Fungsi-fungsi MSDM	6
2.1.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.5. Peranan MSDM	10
2.2. Motivasi Kerja	11
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.2.3. Indikator Orang Termotivasi	20

2.2.4. Teori Motivasi Kerja	21
2.2.5. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	23
2.2.6. Tujuan Motivasi Kerja	24
2.3. Pengertian Disiplin	25
2.3.1. Macam-macam Disiplin Kerja	25
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	26
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja	30
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	30
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	30
2.4.2. Kerangka Pemikiran	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	34
3.2.1. Objek Penelitian	34
3.2.2. Unit Analisis.....	34
3.2.3. Lokasi penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitwian	34
3.3.1. Jenis Data.....	34
3.3.2. Sumber Data	35
3.4. Operasionalisasi Variabel	35
3.5. Metode Penarikan Sampel	36
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7. MetodePengolahan/ Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sekolah	38
4.1.2. Kegiatan Usaha	38
4.1.2.1 Kegiatan Usaha MTs Jonggol	38
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
4.1.3.1 Struktur Organisasi MTs Jonggol	39

4.1.3.2. Uraian Tugas MTs Jonggol.....	40
4.1.4. Profil Responden.....	43
4.2. Pembahasan	47
4.2.1 Tingkat Motivasi Kerja Guru dan staf MTs Jonggol	47
4.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi pada MTs Jonggol	48
4.2.3 Tingkat Disiplin Kerja Guru dan staf MTs Jonggol	52
4.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja MTs Jonggol	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Gaji Guru MTS Jonggol Pada Tahun 2016	
Tabel 2	Data ketidakhadiran dan Ijin Guru MTS Jonggol Pada Tahun 2014-2016	2
Tabel 3	Penelitian sebelumnya	30
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 5	Data Guru dan staf MTS Jonggol berdasarkan Jenis kelamin.....	43
Tabel 6	Data Guru dan staf MTs Jonggol berdasarkan Usia.....	44
Tabel 7	Data Guru dan staf MTs Jonggol Kategori Pendidikan	45
Tabel 8	Tabel Data Responden MTs Jonggol	46
Tabel 9	Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Pada MTs Jonggol	47
Tabel 10	Rata-rata Ketidakhadiran dan Ijin Guru dan staf MTs Jonggol	52
Tabel 11	Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner kedisiplinan Pada MTs Jonggol	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Ketidakhadiran Guru MTs Jonggol	3
Gambar 2 Konstelasi Penelitian	33
Gambar 3 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Jonggol	39
Gambar 4 Grafik Guru dan staf MTs Jonggol berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 5. Grafik Guru dan staf MTs Jonggol berdasarkan Usia.....	44
Gambar 6. Grafik Tenaga Kerja guru dan staf MTs Jonggol Kategori Pendidikan.....	45
Gambar 7 Grafik Total Responden Guru dan staf MTs Jonggol	46
Gambar 9 Matriks Motivasi MTs Jonggol.....	51
Gambar 10 Matriks Kedisiplinan MTs Jonggol.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Motivasi

Lampiran 2. Kuesioner Disiplin Kerja

Lampiran 3. Rekapitulasi Pernyataan Motivasi Kerja MTs Jonggol

Lampiran 4. Rekapitulasi Pernyataan Disiplin Kerja MTs Jonggol

Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meningkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan strategis. Pendidikan juga merupakan usaha untuk mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajaran. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen, yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yaitu menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau memperkaya ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan mempunyai kinerja yang bagus. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya, diantaranya adalah motivasi kerja.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Dengan demikian motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individu kualitas dirinya berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi realitanya terdapat banyak guru yang kurang termotivasi, hal itu disebabkan kurang adanya persaingan antar guru. Guru mengajar hanya untuk memenuhi tuntutan atau kewajibannya dalam mengajar tanpa memperhatikan kemampuan siswa dalam memahami materi pembelajaran, sedangkan guru dituntut

tidak hanya bisa mengajar saja tetapi juga harus bisa mendidik dan meningkatkan kompetensi dalam mengajar, sehingga tercipta persaingan antar guru untuk menjadi guru teladan dan berkompoten. Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sekolah, karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya”.

Madrasah Tsanawiyah Jonggol merupakan sekolah menengah pertama swasta yang berada di Kabupaten Bogor Kecamatan Jonggol. Dari hasil pengamatan peneliti langsung di lapangan terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Jika suatu sekolah tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak guru atau yang sering alfa dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut. Sehingga itu akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswa pun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut. Motivasi yang dimaksud adalah gaji para guru, berikut data gaji para guru selama tahun 2016 dan dalam beberapa tahun terakhir jumlah ketidakhadiran dari guru di MTS Jonggol terlihat naik hal ini dilihat dari data yang di uraikan dibawah ini.

Tabel 1
Data Gaji Guru MTS Jonggol
Pada Tahun 2016

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	GAJI DITERIMA	Rata -Rata Gaji Per Orang
JAN	49	Rp 134.750.000	Rp 2.750.000
FEB	49	Rp 137.200.000	Rp 2.800.000
MAR	49	Rp 135.730.000	Rp 2.770.000
APR	49	Rp 138.670.000	Rp 2.830.000
MEI	49	Rp 136.710.000	Rp 2.790.000
JUN	49	Rp 141.610.000	Rp 2.890.000
JUL	49	Rp 142.100.000	Rp 2.900.000
AGUST	49	Rp 144.550.000	Rp 2.950.000
SEP	49	Rp 154.350.000	Rp 3.150.000
OKT	49	Rp 149.450.000	Rp 3.050.000
NOP	49	Rp 144.550.000	Rp 2.950.000
DES	49	Rp 146.020.000	Rp 2.980.000

Sumber : MTS Jonggol

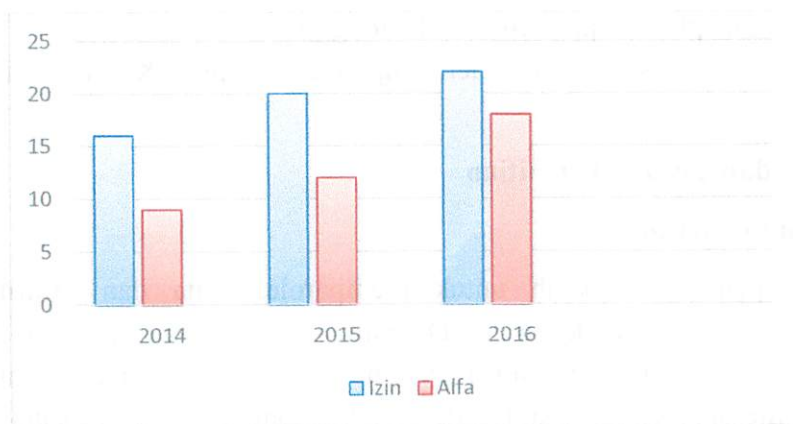
Dari data gaji diatas terlihat ketidakstabilan gaji setiap bulannya, hal ini diduga sebagai penyebab turunnya motivasi para guru di MTs Jonggol. Gaji turun yang cukup signifikan terjadi pada bulan Januari dengan rata-rata gaji perorang Rp. 2.750.000 .

Tabel 2

Data ketidakhadiran dan Ijin Guru MTS Jonggol
Pada Tahun 2014-2016

KATEGORI	Jumlah Karyawan	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Izin	49	16	7.84	20	9.8	22	10.78
Alfa	49	9	4,41	12	5,88	18	8,82

Sumber : MTS Jonggol



Gambar 1

Grafik Ketidakhadiran Guru MTs Jonggol

Dari data yang diuraikan diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan ijin kerja dari guru di MTs Jonggol terlihat terus mengalami peningkatan pada tahun 2014 ketidak hadiran mencapai 16, pada 2015 ketidakhadiran mencapai 20 dan pada 2016 ketidakhadiran mencapai 22. Untuk Ijin dari guru MTs jonggol pada tahun 2014 mencapai 9 alfa, pada tahun 2015 mencapai 12 alfa dan meningkat pada tahun 2016 mencapai 18 alfa rata rata per guru, hal ini sangat tidak baik bagi sekolah karena para siswa di MTs Jonggol bisa mencontoh guru guru yang tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai : **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU MTS JONGOL”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang akan diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Oleh karena itu penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja guru di MTs Jonggol.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada perumusan masalah dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman penulis, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut : Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di MTs Jonggol ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru di MTs Jonggol?
3. Bagaimana Disiplin Kerja Guru di MTs Jonggol ?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di MTs Jonggol?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang menunjukan kondisi Motivasi kerja dan Disiplin kerja pada MTs Jonggol. Penelitian ini dibuat untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki penulis serta merupakan tugas akhir dari perkuliahan serta hasil penelitian dapat diterapkan oleh sekolah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Guru di MTs Jonggol.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru di MTs Jonggol.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Guru di MTs Jonggol.
4. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di MTs Jonggol.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktisi

Sebagai informasi bagi tenaga pengajar dan memberikan masukan pada sekolah dalam meningkatkan kinerja guru didalam pengembangan dan kemajuan proses pembelajaran.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Beberapa pendapat Sumber Daya Manusia Menurut para ahli sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2014:10).
2. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Menurut Sondang P. Siagian, (2012:27).
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Menurut Husein Umar, (2008:20).

Dari beberapa definisi-definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, Pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian .Hasibuan (2014:21).

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisiensi dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan, dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis (2006 : 43) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia ada tujuh, yaitu:

a. Perencanaan dan Analisis SDM

Manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM.

b. Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (EEO) mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Dengan mempelajari apa yang dilakukan para pekerja, analisis pekerjaan merupakan dasar untuk fungsi pengangkatan pegawai. Kemudian, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk digunakan ketika merekrut para pelamar untuk lowongan pekerjaan. Proses seleksi berhubungan dengan pemilihan individu yang berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi tersebut.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Perencanaan karier menyebutkan arah dan aktivitas untuk karyawan individu ketika mereka berkembang di dalam organisasi tersebut.

e. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

f. Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan

Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan.

g. Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Apakah beberapa karyawan diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, meng-*update* kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009 : 86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan- tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah- tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, unit atau bagian manajemen sumber daya di sebuah organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan

pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.1.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2014:14), Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja selalu dibutuhkan oleh para karyawan yang ingin memajukan kualitas perusahaannya, maka motivasi kerja untuk karyawan juga penting dalam mendukung kualitas kerjanya. Agar dapat melakukan aktifitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, seorang manajer haruslah mempunyai cara dan ilmu pengetahuan yang luas, agar orang mau melakukan pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu diperlukan suatu motivasi yang tinggi untuk karyawan agar dapat bersemangat dalam berkerja.

Menurut Mangkunegara (2012 : 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009 : 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian (2009:121), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (*advancement*).
Besarnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*).
Besarnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*).

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Faktor ekstrinsik kini mencakup:

a. Adminitrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan.

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan oleh tenaga kerja.

c. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja yang lain.

e. Kondisi kerja.

f. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

Menurut Rowland dalam Nursalam (2002 : 115) dalam meningkatkan kepuasan karyawan didasarkan pada faktor-faktor motivasi, yang meliputi :

1. Keinginan untuk peningkatan.
2. Percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencakupi.
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan.
4. Umpan balik.
5. Kesempatan untuk mencoba.

6. Instrument penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan keberhasilan.

Seseorang memiliki suatu pekerjaan didasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan atau memilih pekerjaannya. Kondisi lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi. Nursalam (2002 : 121), meliputi :

1. Komunikasi
 - a. Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
 - b. Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
 - c. Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.
2. Potensial pertumbuhan
 - a. Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi.
 - b. Dukungan untuk tumbuh dan berkembang ; pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.
3. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu : jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.
 - a. Keamanan pekerjaan
 - b. Loyalitas organisasi
 - c. Menghargai staf berdasarkan beragam dan latar belakang.
 - d. Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
4. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup.
5. Kondisi kerja yang kondusif.

Menurut Siagian (2012:161) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan se demikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut. Tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seorang karena masa kerja seorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti : produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensoriknya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 116) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui

sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

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

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjdai pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit/kerja.

Walaupun kadang kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a. Hak otonomi.
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2. Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pengasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi

diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk, melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman dalam Handoko (2011:59), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.
2. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang

adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.

3. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Menurut Winardi (2002 : 112) Faktor-faktor yang Mempengaruhi motivasi sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas :
 - Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
 - Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan inidvidu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas :
 - Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan yang dimaksud.

- Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain serta mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Berdasarkan yang telah dikemukakan Herzberg dalam Siagian, Rowland dalam Nursalam, Edy Sutrisno Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman dalam Handoko, Winardi. Maka dapat disintesis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja seseorang terdiri dari :

1. Kemajuan
2. Pengakuan
3. Pencapaian
4. Gaji
5. Hubungan Antar Pribadi
6. Kondisi Kerja
7. Kebijakan Perusahaan
8. Status dan Tanggung jawab

2.2.3 Indikator Orang Termotivasi

Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri-ciri orang termotivasi antara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat. Sardiman (2009 : 83) mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas.

2. Ulet menghadapi kesulitan.
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
6. Dapat mempertahankan pendapatnya.
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

H. Djali (2009 : 109-110) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.
2. Memilih tujuan realistik.
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya.
4. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
5. Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
6. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambing prestasilah yang dicarinya.

Hamzah B.Uno (2008 : 23) mengemukakan bahwa ciri-ciri atau indikator motivasi anatara lain:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
4. Adanya penghargaan dalam belajar.
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan belajar.
6. Adanya belajar yang kondusif.

2.2.4 Teori Motivasi Kerja

Veithzal Rivai (2011 : 458), mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun secara hirarki, yang utama jika kebutuhan paling atas akan menjadi

motivator utama jika kebutuhan bawahnya terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu adalah :

a. Kebutuhan fisik dan biologis

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yaitu pemenuhan akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini sebagai kebutuhan paling mendasar karena setiap orang membutuhkannya. Dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan merangsang seseorang bekerja dengan giat.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya kebutuhan keamanan jiwa ditempat bekerja maka karyawan membutuhkan alat pelindung, perlakuan adil, pensiunan dan jaminan hari tua. Sehingga karyawan akan mendapat kepuasan.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan-kebutuhan sosial yang dibutuhkan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa dihormati karena merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi status seseorang akan semakin tinggi kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, dan lain-lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan kebutuhan pengaktualisasian diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal sehingga tercapai prestasi kerja yang memuaskan.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland's Theory of Needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu :

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan : kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja : kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi : hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.

3. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dan pandangan yang berbeda tentang manusia, negative dengan tanda tabel x dan positif dengan tanda label y. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sedangkan Teori Y (Positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
 - b. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.
- ### 4. ERG Theory (*Existences, Relatedness, Growth Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebetulnya tidak jauh berbdad dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia.yaitu:

- a. *Existences* (eksistensi) berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness* (keterhubungan) berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

2.2.5 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Pada umumnya bentuk motivasi kerja yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama Sastrohadiwiryo (2003 : 269) yaitu :

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi dan kompensasi yang sering diberikan berbentuk uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai

memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang kedua adalah negatif dari sudut pandang perusahaan adalah dan cenderung terbatas dan hanya pada pekerja yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat “standar kehidupan yang layak” dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang tidak seimbang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja untuk menanggapi digunakan beberapa teknik :

- a. Memperkaya pekerjaan yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
- b. Manajemen partisipatif yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c. Mengalihkan perhatian pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrument (alat), waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan tenaga kerja.

2.2.6 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi kerja menurut S.P Hasibuan (2014, 146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3. Pengertian Disiplin

Menurut Suwatno (2011 : 228), tentang pengertian disiplin kerja sebagai berikut: Disiplin kerja adalah taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011 : 129) mengemukakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya Hasibuan (2013 : 193), menyatakan: “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Dengan demikian, Hasibuan (2013 : 193), menyatakan: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Dari pendapat para akar diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam bertindak dan bertingkah laku pada suatu kegiatan tertentu dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

2.3.1. Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011 : 129), mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

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

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang

ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

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

Menurut T. Hani Handoko (2014 : 208) bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventif 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 di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh biasa berupa peringatan atau skorsing.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 : 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin mengingatkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah

terang-terangan karyawan akan berkata "Untuk apa disiplin sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi".

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu dipaksakan, agar tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan untuk mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011 : 129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dahulu dengan adanya izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Menurut Saydam (2005 : 141), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno ,Keith Davis dalam Mangkunegara dan Saydam yang telah diuraikan diatas, maka disintesis faktor – faktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan situasi kondisi perusahaan, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Keteladanan kepemimpinan.
3. Izin karyawan.
4. Absensi karyawan.
5. Perhatian kepada para karyawan
6. Kepribadian.
7. Lingkungan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 2

Penelitian sebelumnya

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Junaidi, 2009, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT Sri Agung Mulia Pekanbaru	Variabel X disiplin kerja Variabel Y sanksi hukum, pengawasan	Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sanksi hukum dan pengawasan secara simultan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Sri Agung Mulia pekanbaru kontribusi variabel bebas yang diteliti (sanksi hukum dan pengawasan) terhadap tingkat disiplin adalah 52,7% variasi naik turunnya tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Sri Agung Mulia pekanbaru dipengaruhi	Penulis sebelumnya menggunakan jenis analisis kuantitatif, penulis saat ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

			<p>oleh faktor sanksi hukum dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 47,3% lagi ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini dan terdapat hubungan yang kuat positif antara variabel bebas (sanksi hukum dan pengawasan) variabel terikatnya (tingkat disiplin) yaitu sebesar 72,6%.</p>	
2	<p>Ahmad Thohori, 2011, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT Sari Dumai Sejati di Kota Dumai</p>	<p>Variabel Y adalah Kedisiplinan kerja Variabel X Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan</p>	<p>Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas tujuan dan kemampuan terhadap variabel terikat disiplin kerja. Variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung $1.554 < t\text{-tabel } 1.658$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat kecil sehingga tidak signifikan antara variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung $1.909 > t\text{-tabel } 1.658$. hal ini menunjukkan terdapat variabel terikat disiplin kerja. Variabel bebas sanksi hukum terhadap variabel terikat disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung $1.988 > 1.658$. hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas sanksi hukum terhadap</p>	<p>Peneliti sebelumnya hanya meneliti faktor-faktor kedisiplinan sedangkan peneliti saat ini juga meneliti mengenai tingkat motivasi</p>

			<p>variabel terikat disiplin kerja. Variabel bebas pengawasan terhadap variabel terikat disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung $2.144 > t\text{-tabel } 1.658$. hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pengawasan terhadap variabel terikat disiplin kerja. Hubungan antara variabel menunjukkan nilai R sebesar $0,537$, berarti hubungan secara bersama –sama antara variabel bebas dependen dan variabel independen cukup kuat dengan nilai R (koefisien determinasi) sebesar $0,288$ yang artinya $28,8\%$ dari disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan, sedangkan sisanya dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>	
--	--	--	---	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap sekolah pasti mempunyai peraturan yang harus ditegakkan atau ditaati oleh para gurunya. Sekolah menerapkan segala sistem pendisiplinan, semua itu untuk mencapai tujuan sekolah tersebut. Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga para guru dapat bekerja dengan baik, karna baik buruknya sekolah tergantung bagaimana guru itu bersikap dalam pekerjaannya.

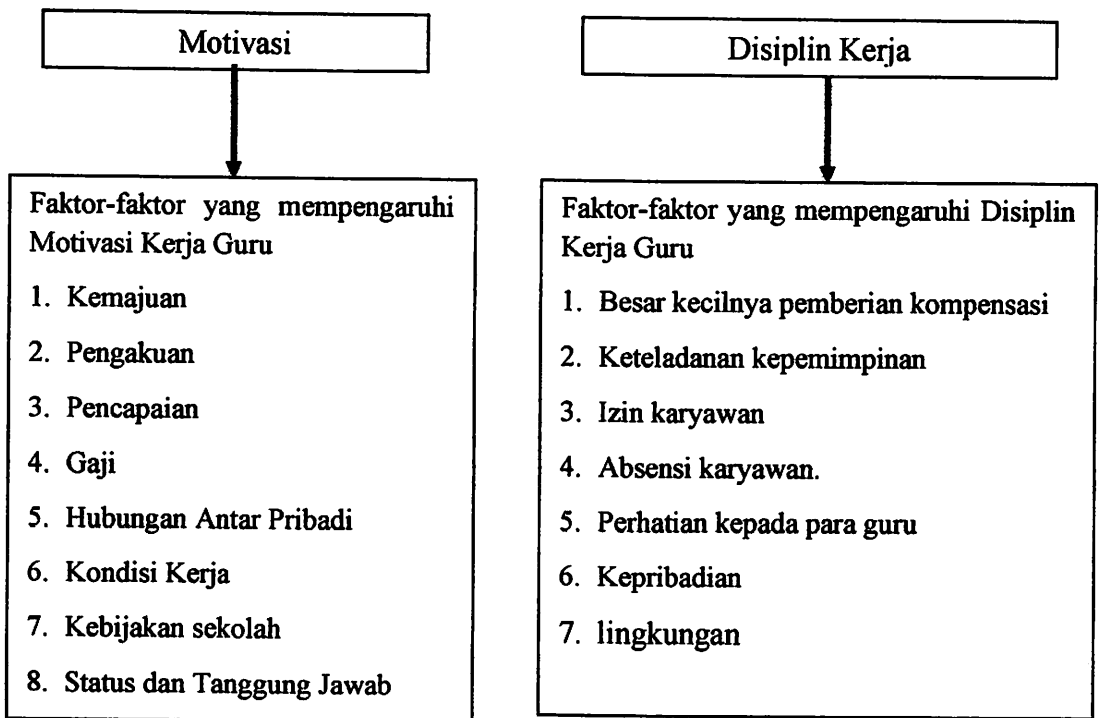
Dari penjelasan yang telah dikemukakan dalam buku Sutrisno dan Mangkunegara, Saydam, dan Lewin, telah disintesis, maka dapat digambarkan bahwa Besar kecilnya pemberian kompensasi, Keteladanan kepemimpinan, Izin karyawan dan Absensi karyawan, perhatian kepada para karyawan, kepribadian, dan lingkungan adalah faktor-faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam buku Siagian Nursalam, Edy sutrisno, J.A.F dan R.E. Freeman, dan Winardi, maka dapat disintesis bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja seseorang terdiri dari Kemajuan, Pengakuan, Pencapaian, Gaji, Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja, kebijakan sekolah, status dan tanggung jawab adalah faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.

Jadi sekolah harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri mereka. Maka akan dapat diambil kesimpulan bahwa jika guru termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik produktivitas kerja akan meningkat. Jika produktifitas meningkat berarti prestasi kerja guru juga meningkat. Dan jika prestasi guru meningkat berarti tujuan sekolah dalam upaya memotivasi dan menerapkan kedisiplinan kepada para guru berhasil.

Guru yang telah dimotivasi akan menunjukkan suatu sikap keinginan dan kesanggupan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimum, dan sikap inilah yang disebut dengan semangat guru dalam mengajar. Jadi pada akhirnya guru yang telah dimotivasi akan bersemangat dalam mematuhi kedisiplinan yang diterapkan untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal.



Gambar 2
Konstelasi Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif, kemudian ditulis dalam laporan. Data yang diperoleh berupa kata – kata, gambar dan bukan berupa angka. Penelitian deskriptif kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, dengan cara wawancara mendalam berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang yang diamati dengan membuat suatu gambaran secara sistematis faktual dan aktual dengan fakta- fakta dan realita yang ada, sehingga dapat ditemukan mengenai Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja dan disiplin kerja.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada guru MTs Jonggol.

3.2.2. Unit Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan dikarenakan jumlah guru yaitu 49 orang yang dijadikan responden pada MTs Jonggol.

3.2.3. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian pada MTs Jonggol di JL.Pojok Salak Kaum Desa Singajaya Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan skripsi ini adalah data kualitatif yang pada umumnya data didapat dari cara pandang dengan menekankan pada ciri – ciri, sifat dan mutu dari objek yang bersangkutan serta untuk menggambarkan permasalahan yang dialami oleh MTs Jonggol.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan diperoleh dari sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan guru dan pihak yang berwenang pada sekolah tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara. Didalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh pengumpulan data dari jurnal media internet, buku referensi dan data- data yang tersedia sekolah tersebut.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	1. Kemajuan 2. Pengakuan 3. Kenaikan Jabatan 4. Pengangkatan Karyawan 5. Pencapaian 6. Gaji 7. Hubungan Antar Pribadi 8. Kondisi Kerja 9. Situasi Kerja 10. Kebijakan Perusahaan 11. Jabatan 12. Status dan Tanggung Jawab	Ordinal

Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi 2. Keteladanan kepemimpinan 3. Izin karyawan 4. Absensi karyawan. 5. Perhatian kepada para guru 6. Penghargaan 7. Loyalitas 8. Etika Kerja 9. Kepribadian 10. Lingkungan 	Ordinal
----------------	--	---------

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di MTs Jonggol. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan adalah memilih semua populasi guru pada MTs Jonggol sebanyak 49 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual dengan memberikan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada guru yang ada di MTs Jonggol.

b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada MTs Jonggol.

2. Data Sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoretis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, download jurnal, dan sebagainya.

3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik Deskriptif Kualitatif.

Dimana analisis data secara Deskriptif Kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan hasil. Analisis kualitatif ini dicari antara hubungan fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data informasi yang telah dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori dan kebijakan yang menjadi gambaran secara lengkap mengenai objek penelitian dan fenomena-fenomena yang melingkupinya sehingga diperoleh penjelasan tentang pokok permasalahan dan membantu mencari pemecahan yang baik dan tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sekolah

MTs Jonggol adalah lembaga pendidikan umum setingkat SMP yang berciri khas Islam yang berdiri pada tahun 1972 dan berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Riyaadlul Jannah dengan akta nomor 13 Desember 1989 nomor 7 yang kemudian hari diperbaharui dengan Akta Nomor 3 tanggal 20 September 2013. Lembaga pendidikan ini pertama kali dipimpin oleh Bapak KH.Drs.Neneng Ghazali Thoyib,M.Pd.I.

Selama kurun waktu sejak berdirinya sekolah ini hingga saat ini MTs Jonggol terus berusaha meningkatkan pelayanan pendidikan yang optimal dan berkualitas demi ikut andil dalam program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Keikutsertaan dalam komunitas guru dan staf yang tergabung dalam MGMP dan berbagai macam pelatihan guru dan staf seperti pembinaan KTSP dan kurikulum 2013 serta program IHT dan lain sebagainya senantiasa digalakan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Begitu juga dengan kegiatan-kegiatan siswa seperti porseni, aksioma (ajang kompetisi dan olahraga) dan KSM (Kompetisi Sain Madrasah).

4.1.2. Kegiatan Usaha

4.1.2.1 Kegiatan Usaha MTs Jonggol

Kegiatan usaha MTs Jonggol bergerak di bidang Pendidikan dan kegiatan belajar mengajar, diantaranya :

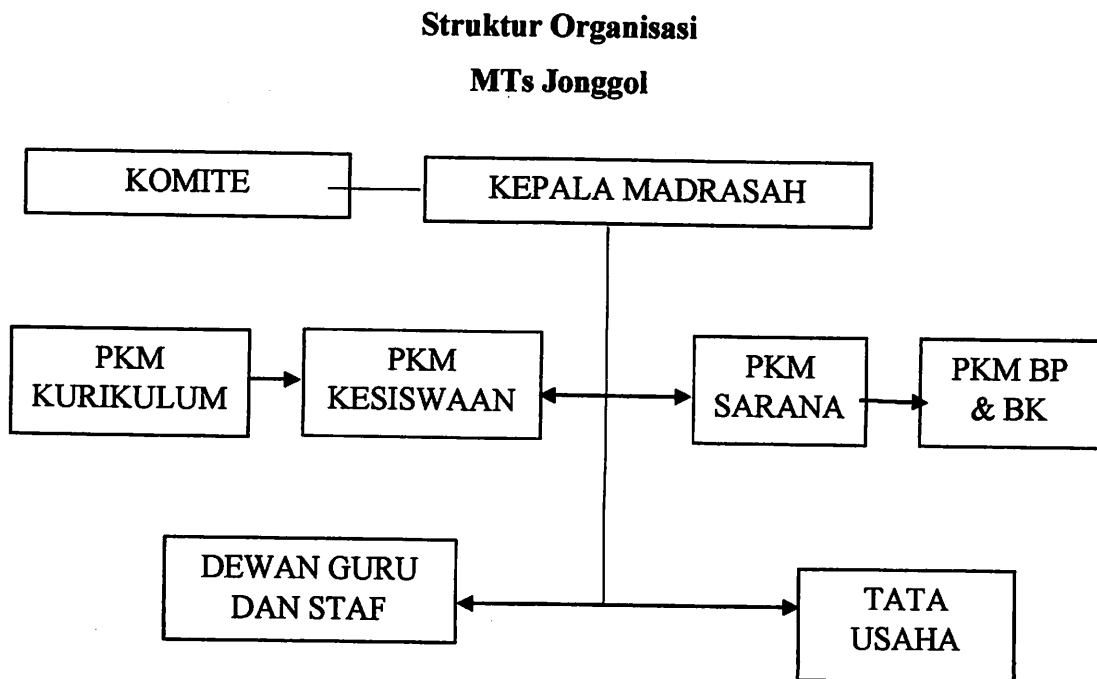
- Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan keagamaan dan umum secara terjadwal, efektif dan efisien.
- Memberikan contoh yang baik kepada para siswa.
- Mensosialisasikan dan menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif pada seluruh warga sekolah.
- Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya agar dapat berkembang secara optimal.
- Menumbuhkan wawasan pengetahuan yang cerdas sebagai dasar untuk menjadi manusia yang berkepribadian, mandiri, berakal, berketerampilan, bertakwa dan berbudaya kepada seluruh warga sekolah.
- Mendorong dan menumbuhkan semangat berprestasi, belajar dan bekerja keras.

- Menumbuh kembangkan kepercayaan pada diri siswa agar berlaku disiplin dan berbudi pekerti luhur.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi dalam sekolah sangatlah penting guna mengatur dan sebagai pengarah sistem kerja di organisasi itu sendiri agar lebih baik. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan kepada siapa, konsultasi dan diskusi mengenai pekerjaan dengan rekan seajar serta membangun kerja sama agar lebih baik antar guru dan staf atau pun antar bawahan ke atasan. Fungsi struktur juga untuk memberi informasi secara teratur dan sesuai porsi job desknya.

4.1.3.1 Struktur Organisasi MTs Jonggol



Gambar 8
Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Jonggol

4.1.3.2. Uraian Tugas MTs Jonggol

Uraian tugas dalam struktur organisasi yang dimiliki masing-masing setiap jabatan MTs Jonggol adalah sebagai berikut :

1. Komite

- Mendorong perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- Melakukan kerja sama dengan masyarakat (perorangan/organisasi/dunia usaha) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
- Mendorong orang tua dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.
- Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

2. Kepala Madrasah

- Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah.
- Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah.
- Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah.
- Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
- Membuat perencanaan program induksi.

3. PKM Kesiswaan

Adapun tugas PKM Bidang Kesiswaan adalah sebagai berikut:

- Menyusun program kegiatan kesiswaan setiap awal tahun pelajaran dan melaporkannya kepada kepala sekolah untuk mendapatkan pengesahannya.
- Merencanakan dan melaksanakan penerimaan peserta didik baru.
- Bersama wakil kepala bidang kurikulum mengelola mutasi peserta didik dan melaporkannya kepada kepala madrasah.
- Merencanakan dan melaksanakan kegiatan MOPDB bagi peserta didik kelas VII.
- Mengatur tata tertib peserta didik dan mengurus peserta didik yang melanggar tata tertib.
- Mengatur seluruh aktifitas peserta didik baik didalam maupun diluar sekolah.

4. PKM Kurikulum

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam :

- Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- Menyusun pembagian tugas guru dan staf serta jadwal pelajaran.
- Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester, program satuan pelajaran dan persiapan belajar, penjabaran serta penyesuaian kurikulum.
- Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikulum dan ekstrakurikuler.
- Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa, serta pembagian raport dan STTB.
- Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
- Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar / Implementasi.
- Mengatur pengembangan MGMP / koordinator mata pelajaran.
- Mengatur mutasi siswa.
- Melaksanakan KTSP / kurikulum dalam PBM di sekolah.
- Mengadakan workshop/raker bagi guru dan staf.
- Mengadakan kegiatan Sosialisasi dan pendampingan MGMP sekolah
- Mengundang narasumber bagi peningkatan mutu pelajaran.
- Mengadakan Implementasi pembelajaran.
- Membuat dan melaksanakan program pemantapan.
- Menghimpun dokumen penilaian, remedial, pengayaan guru dan staf.
- Menyusun laporan – laporan yang berkaitan dengan kurikulum.
- Mendukung program PTK guru dan staf.

5. PKM Sarana

- Menyusun program kegiatan sarana prasarana.
- Melaksanakan analisis dan kebutuhan sarana prasarana.
- Membuat usulan dan pengadaan sarana prasarana.
- Memantau pengadaan bahan praktek siswa.
- Melakukan penerimaan, pemeriksaan dan pencatatan barang ke dalam buku induk.
- Melaksanakan pendistribusian barang / alat ke unit kerja terkait.
- Melaksanakan inventaris barang / alat per unit kerja.
- Merekapitulasi barang/alat yang rusak ringan atau rusak berat.
- Mengkoordinasikan dan mengawasi pemeliharaan, perbaikan, pengembangan dan penghapusan sarana.
- Melaksanakan pengelolaan sistem administrasi sarana prasarana.
- Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan Kepala Sekolah

6. PKM BP & BK

Membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:

- Penyusunan dan pelaksanaan program bimbingan dan konseling.
- Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi anak didik tentang kesulitan belajar.
- Memberikan layanan dan bimbingan kepada anak didik agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.
- Memberikan saran dan pertimbangan kepada anak didik dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
- Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling.
- Menyusun statistik hasil penilaian bimbingan dan konseling.
- Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar.
- Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling.
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling.

7. Dewan Guru dan staf

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

- Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- Mengisi daftar nilai anak didik.
- Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru dan staf lain dalam proses pembelajaran.
- Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

8. Tata Usaha

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam kegiatan:

- Penyusunan program kerja tata usaha madrasah.
- Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar.
- Pengurus dan staf administrasi madrasah.
- Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha madrasah.
- Penyusunan administrasi madrasah meliputi kesiswaan dan ketenagaan.
- Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan.
- Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9K.
- Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini ada 4 kriteria yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden di MTs Jonggol sebagai berikut :

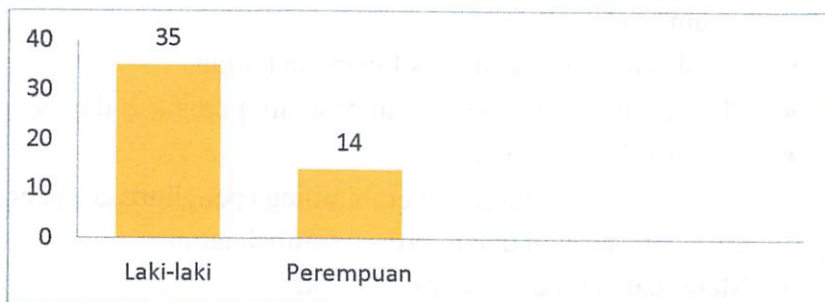
1. Jenis Kelamin

Tabel 4

Data Guru MTs Jonggol berdasarkan Jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Guru	Presentase
1	Laki-laki	35	71 %
2	Perempuan	14	29 %
	Jumlah	49	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah 2017



Gambar 9

Grafik Guru MTs Jonggol berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang dengan presentase 71% dan responden perempuan sebanyak 14 orang dengan presentase 29%.

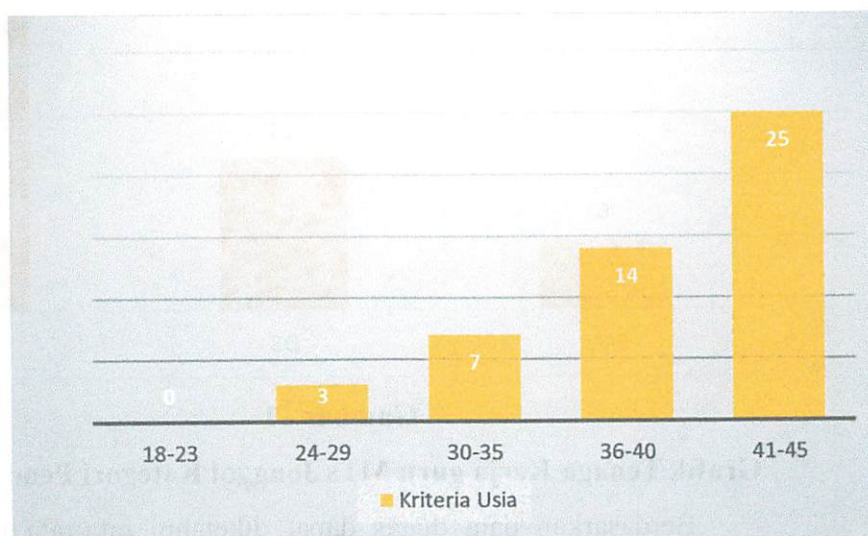
2. Usia

Tabel 5

Data Guru MTs Jonggol berdasarkan Usia

No	Kriteria Usia	Jumlah Guru	Presentase
1	18-23	-	0 %
2	24-29	3	6 %
3	30-35	7	14 %
4	36-40	14	29 %
5	41 keatas	25	51 %
	Jumlah	49	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 10

Grafik Guru MTs Jonggol berdasarkan Usia

Guru di MTs Jonggol mayoritas dari golongan usia 41-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang dengan presentase 51 % .

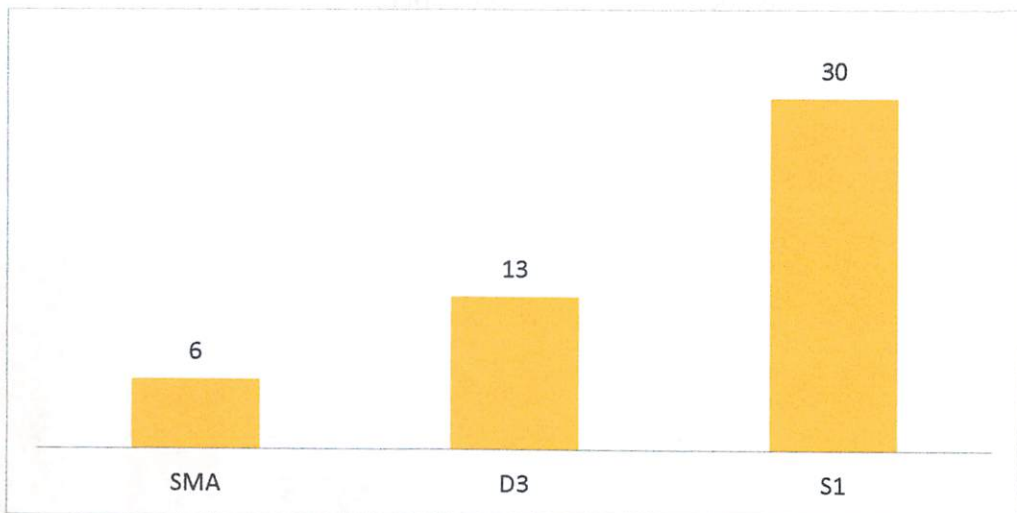
3. Pendidikan

Tabel 6

Data Guru MTs Jonggol Kategori Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Guru	Presentase
1	SMA	6	12 %
2	D3	13	27 %
3	S1	30	61 %
	Jumlah	49	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 11

Grafik Tenaga Kerja guru MTs Jonggol Kategori Pendidikan

Berdasarkan data diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan guru tingkat SMA dengan jumlah 6 orang guru dengan presentase 12%, lalu tingkat pendidikan selanjutnya yaitu D3 dengan jumlah 13 orang dengan presentase 27% kemudian sisanya lulusan S1 dengan jumlah 30 orang dengan presentase 61%.

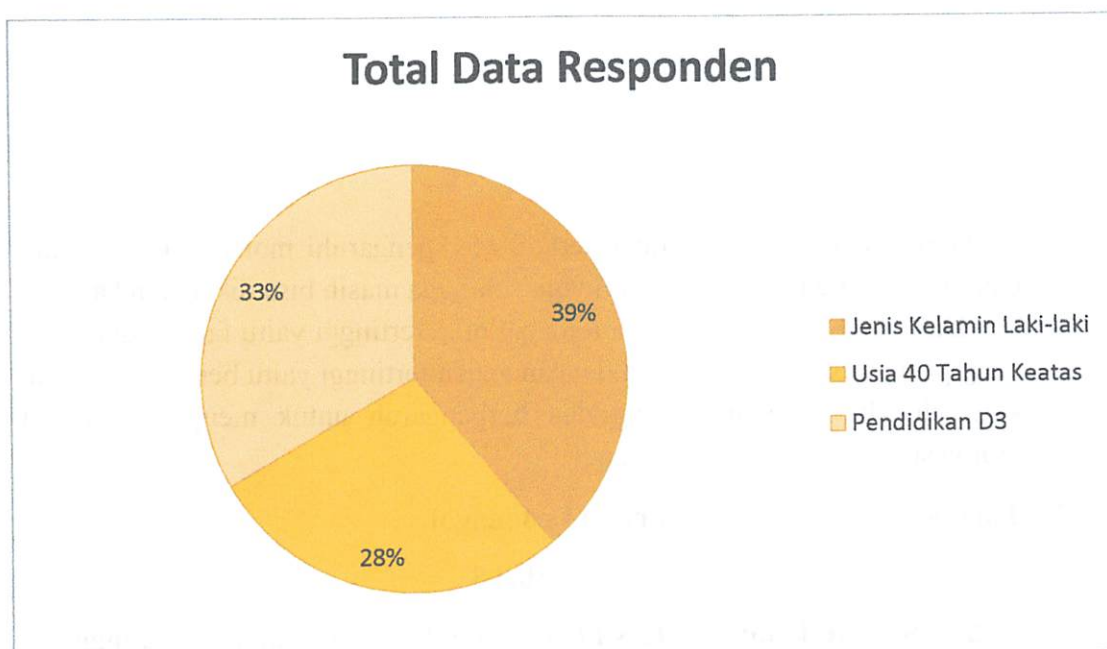
Dari data-data responden diatas jika dibuat tabel mayoritas responden maka dapat dilihat setiap bagian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 7

Tabel Data Responden MTs Jonggol

No	Kategori	Mayoritas Guru	Jumlah Guru
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	35
2	Usia	41 Tahun Keatas	25
3	Pendidikan	S1	30

Sumber : Data Kuesioner diolah



Gambar 12

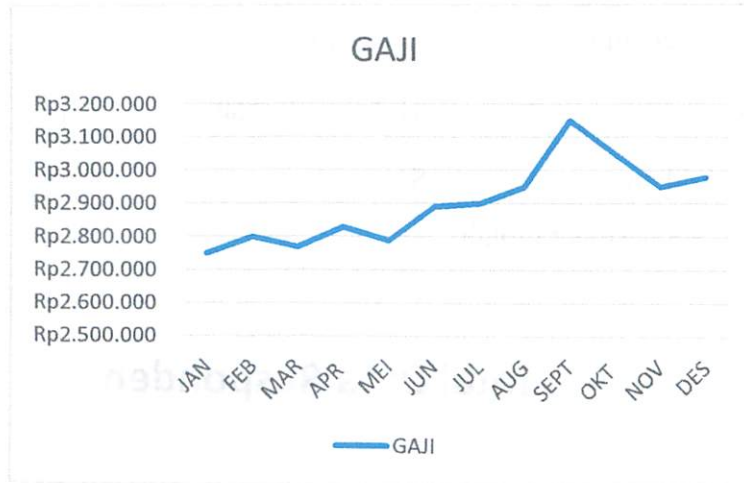
Grafik Total Responden Guru MTs Jonggol

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 40 Tahun keatas dan dengan pendidikan terakhir S1.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Kerja Guru MTs Jonggol

Gambar
Grafik Gaji Mts Jonggol Periode 2016



Dari grafik diatas gaji tidak terlalu mempengaruhi motivasi karena naik dan turunnya gaji tidak terlalu tinggi, sehingga masih bisa dikatakan baik.

Dari hasil Matriks motivasi terdapat nilai tertinggi yaitu faktor tunjangan yang posisi titiknya sama sama dengan angka tertinggi yaitu berarti tunjangan kerja di Mts Jonggol penting dan berpengaruh untuk mengukur tingkat motivasi para guru di MTs Jonggol.

4.2.2 Tingkat Motivasi Kerja Guru MTs Jonggol

Tabel 8

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Pada MTs Jonggol

NO	Faktor-faktor	Penting (x)	Berpengaruh (y)
1	Gaji	8	7
2	Kemampuan manajemen	5	4
3	tunjangan	9	9
4	Pengakuan	7	6
5	Pencapaian	3	4
6	Hubungan Kerja	7	5
7	Kemajuan	8	7
8	Ketepatan Waktu	4	6
9	Hubungan antar pribadi	6	5

10	Penilaian Kinerja	5	5
11	Kondisi kerja	3	3
12	Kekuasaan	7	4
13	Situasi Kerja	7	5
14	Kebijakan sekolah	7	3
15	Cuti guru	3	6
16	pengangkatan guru	4	7
17	Psikologis	4	6
18	Kenaikan jabatan	6	6
19	Peranan Manajemen	4	4
20	Kondisi Sekolah	6	7
21	Konflik	5	6
22	Hubungan dengan atasan	7	6
23	Status Karyawan	4	4

Sumber : Data Diolah 2017

4.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi pada MTs Jonggol

Berdasarkan yang telah dikemukakan Herzberg dalam Siagian, Rowland dalam Nursalam, Edy Sutrisno, Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman, Winardi. Maka dapat disintesis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja seseorang seperti kemajuan, pengakuan, pencapaian, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kebijakan sekolah, status dan tanggung jawab. kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena yang mempengaruhi motivasi kerja pada MTs Jonggol tersebut dan dikembangkan lagi melalui survei yang dilakukan peneliti terhadap beberapa guru dan staf di MTs Jonggol. Dari hasil survei tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi Motivasi pada MTs Jonggol, kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada MTs Jonggol:

1. Gaji

Gaji di MTs Jonggol untuk guru yang PNS sudah sesuai Karena ada standarnya dari pemerintah, tetapi untuk gaji guru honorer gajinya relatif kurang dan tidak sesuai dengan apa yang guru berikan untuk sekolah.

2. Kemampuan Manajemen

Manajemen memikirkan strategi untuk meningkatkan motivasi pada MTs Jonggol saat ini melihat banyaknya tingkat motivasi kerja guru yang menurun maka MTs Jonggol sedang memikirkan juga Strategi apa yang bisa membuat motivasi itu naik lagi, kemampuan manajemen dalam memahami guru

dilakukan agar MTs Jonggol mengetahui hal apa saja yang menyebabkan motivasi guru itu menurun.

3. Tunjangan

Di MTs Jonggol tidak diberikan tunjangan seperti jaminan kesehatan dan tidak diberikan tunjangan hari tua serta tunjangan jabatan.

4. Pengakuan

Di MTs Jonggol melihat dari hasil kerja, jika hasil kerjanya bagus dan tenaga kerjanya berpotensi untuk di berikan jabatan.

5. Pencapaian

Di MTs Jonggol melihat dari prestasi kerja yaitu seperti promosi guru, naik jabatan, apabila guru mempunyai potensi maka sekolah akan memberikan penghargaan atas pencapaiannya tersebut.

6. Hubungan kerja

Di MTs Jonggol hubungan tenaga kerja masih belum baik karena masing – masing guru tidak dirangkul dengan baik, lebih dominan guru yang bersikap individualis.

7. Kemajuan

Di MTs Jonggol peluang untuk maju tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan oleh sekolah terhadap guru, banyak janji yang tidak di tepati oleh sekolah sehingga kemajuan guru di MTs Jonggol tidak berjalan baik.

8. Ketepatan waktu

Di MTs Jonggol guru sudah berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu mulai masuk jam 07.00 pagi dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan jam 16.00 sore.

9. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar para guru di MTs Jonggol sudah cukup baik, sudah terbangun kekeluargaannya.

10. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja di MTs Jonggol sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan dari yayasan.

11. Kondisi kerja

Di MTs Jonggol kondisi kerja nya cukup nyaman dan kondusif karena para guru sudah dapat bekerja sama dengan baik dan saling menghargai satu sama lain.

12. Kekuasaan

MTs Jonggol kekuasaan yayasan dan petingginnya masih berpengaruh baik bagi motivasi guru itu sendiri .

13. Situasi kerja

Di MTs Jonggol situasi kerja sudah harmonis dikarenakan saya observasi langsung kepada beberapa guru dia menceritakan tentang situasi kerjanya baik karena hubungannya dekat dengan teman-teman guru lainnya.

14. Kebijakan sekolah

Di MTs Jonggol seperti Gaji dan tunjangan serta fasilitas di MTs Jonggol sudah baik untuk guru dan staf yang PNS tetapi untuk honorer masih belum cukup gajinya relatif kurang seimbang dengan apa yang guru dan staf berikan untuk sekolah.

15. Cuti guru

Di MTs Jonggol memperoleh 12 hari cuti setelah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan masa kerja.

16. Pengangkatan guru

Pengangkatan guru di MTs Jonggol sudah baik penempatan guru atau promosi untuk guru cukup diperhatikan oleh sekolah karena sekolah lebih melihat potensi gurunya.

17. Psikologis

Tekanan stres dalam pekerjaan berpengaruh untuk motivasi seseorang dalam suatu instansi atau organisasi. Pada MTs Jonggol kondisi psikologis guru dan terlihat baik karena guru harus menjadi contoh bagi anak didiknya.

18. Kenaikan Jabatan

Kenaikan jabatan di MTs Jonggol kurang begitu baik guru yang sudah lama bekerja dan berprestasi tidak begitu diperhatikan hal ini membuat guru tidak termotivasi dengan baik.

19. Peranan Manajemen

Manajemen sudah berusaha mendukung motivasi guru dengan cara membuat sistem yang memudahkan guru untuk memberikan kontribusi terbaik bagi para siswa. MTs Jonggol membantu guru untuk menyelesaikan permasalahan jika memang hanya ada kesalahpahaman.

20. Kondisi Sekolah

Di MTs Jonggol kondisi sekolahnya atau lingkungan kerjanya kurang baik dan tidak memadai, gedung dan ruangan tidak cukup lengkap seperti tidak adanya laboratorium dan kondisi ruang guru yang kurang layak.

21. Konflik

Hubungan baik dengan sesama guru perlu dijalin agar terjadi hubungan baik dan untuk menghindari konflik di MTs Jonggol tidak terlalu banyak masalah dan masih baik hubungannya.

22. Hubungan dengan atasan

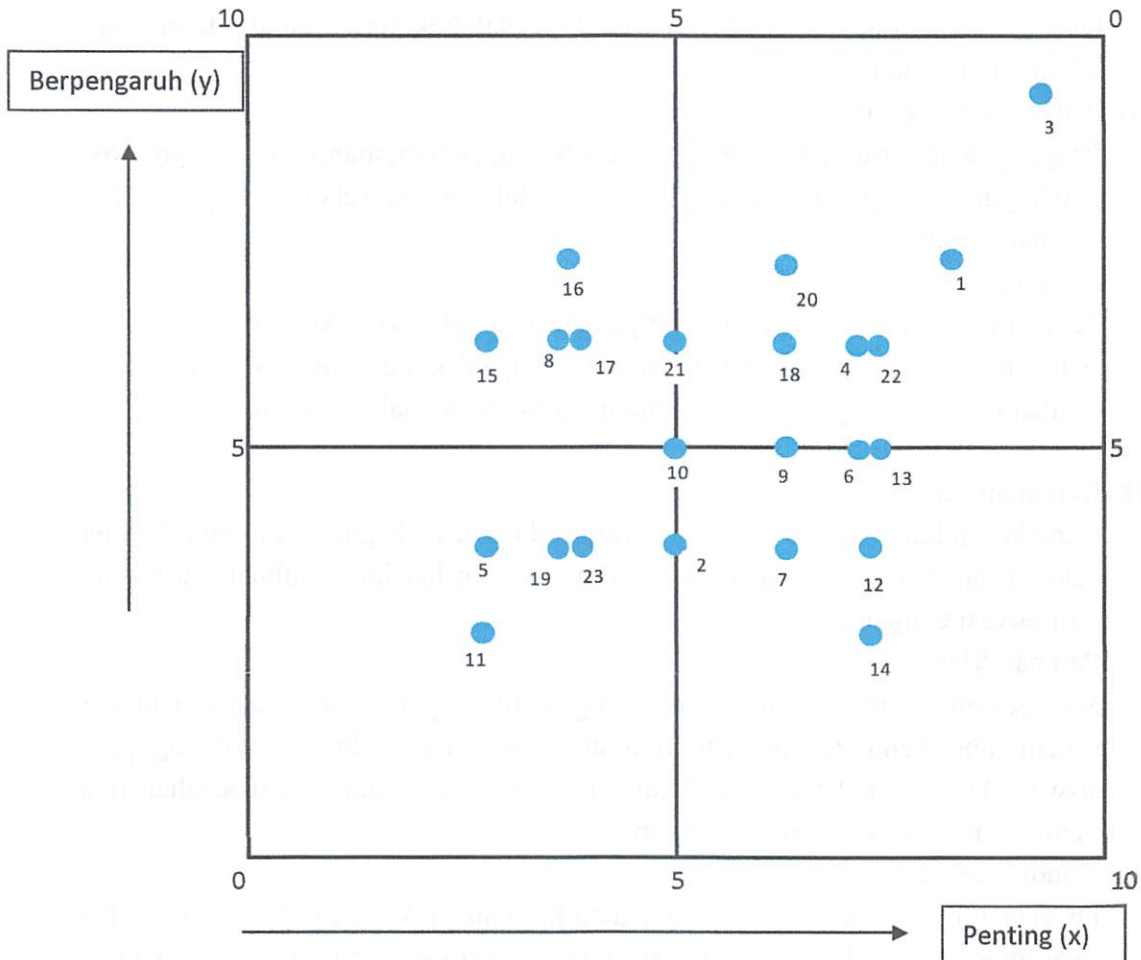
Di MTs Jonggol hubungan dengan atasan kurang harmonis dan kurang adanya kedekatan antara atasan dengan guru yang ada, serta kurangnya kebersamaan antara atasan dengan guru.

23. Status karyawan

Di MTs Jonggol status gurunya adalah PNS tetapi lebih banyak yang Honorer.

Dari faktor-faktor diatas kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh atas motivasi guru di MTs Jonggol.

Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi pengaruh paling penting dan berpengaruh untuk motivasi.



Gambar 20

Matriks Motivasi MTs Jonggol

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap Motivasi Guru di MTs Jonggol, yaitu :

1. Gaji

Jadi gaji guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor gaji yaitu total

jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari gaji yaitu 39 % Penting dan 33 % berpengaruh terhadap Motivasi.

2. Tunjangan

Jadi tunjangan guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor tunjangan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kai 100% maka nilai presentase dari tunjangan guru yaitu 43 % Penting dan 43 % berpengaruh terhadap Motivasi.

3. Pengakuan

Jadi pengakuan guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor Pengakuan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kai 100% maka nilai presentase dari pengakuan yaitu 37 % Penting dan 29% berpengaruh terhadap Motivasi.

4. Kenaikan Jabatan

Jadi kenaikan jabatan guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor kenaikan jabatan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari kenaikan jabatan yaitu 29 % Penting dan 29 % berpengaruh terhadap Motivasi.

5. Kondisi Sekolah

Jadi kondisi sekolah di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor kondisi sekolah yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari kondisi sekolah yaitu 29 % Penting dan 29 % berpengaruh terhadap Motivasi.

6. Hubungan dengan atasan

Jadi hubungan dengan atasan di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor hubungan dengan atasanyaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kai 100% maka nilai presentase dari hubungan dengan atasan yaitu 34% Penting dan 18% berpengaruh terhadap Motivasi.

4.2.4 Tingkat Disiplin Kerja Guru dan staf MTs Jonggol

Tabel 9

Rata-rata Ketidakhadiran dan Ijin Guru dan staf MTs Jonggol

Tahun	Jumlah Guru dan staf	Ijin	%	Alfa	%
2014	49	16	8	9	4
2015	49	20	10	12	6
2016	49	22	11	18	9

Sumber : Data diolah 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat disiplin kerja guru dan staf di MTs Jonggol terlihat tidak baik karena jumlah rata-rata dari tahun ketahun terus meningkat. Ditahun 2014 ada 16 kali ijin dikarenakan sakit, ada pula yang ijin menikah, ijin karena keperluan keluarga. Ditahun 2015 ada 20 kali ijin dengan alasan ijin keperluan keluarga, ijin dikarenakan sakit, ijin mengambil cuti. Ditahun 2016 ada 22 kali ijin dikarenakan ijin keluarga, ijin dikarenakan sakit. Ditahun 2014 ada 9 kali alfa. Ditahun 2015 ada 12 kali. Ditahun 2016 ada 18 kali alfa.

4.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja MTs Jonggol

Berdasarkan yang telah dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno ,Keith Davis dalam Mangkunegara, Saydam, dan Lewin, maka dapat disintesis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan kepemimpinan, izin guru, absensi guru dan, perhatian kepada guru, kepribadian, lingkungan. kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena yang mempengaruhi disiplin kerja guru pada MTs Jonggol tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa guru di MTs Jonggol. Dari Observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pada MTs Jonggol kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada MTs Jonggol :

1. Kompensasi

Di MTs Jonggol tidak ada kompensasi yang di berikan kepada para guru, sehingga para guru hanya mengandalkan gaji saja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja di MTs Jonggol dilihat dari moral kerja guru tersebut dan dilihat dari prestasi guru yang mendidik para siswa dengan ini kepuasannya dapat dikatakan baik, karena para guru merasa puas akan pekerjaannya.

3. Stres Kerja

Stres kerja yang dirasakan guru di MTs Jonggol disebabkan oleh jam kerja mengajar yang tidak stabil dan jam kerja yang tidak ada standarnya. Stres kerja

juga disebabkan oleh tanggung jawab yang diemban guru untuk mendidik murid-muridnya.

4. Keteladanan kepemimpinan

Di MTs Jonggol keteladanan pimpinannya sangat bagus pemimpin memperhatikan guru dengan baik, bisa mengingatkan tegaknya disiplin dalam sekolah apalagi pemimpin sekarang baru dia lebih rajin dan disiplin. Keteladanan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan sekolah, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat merugikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

5. Pemimpin yang objektif

Di MTs Jonggol pemimpinnya tidak terlalu banyak kritik padahal setiap guru perlu mendapatkan kritik, tidak selalu kritik itu bermaksud negatif, justru kadang kala kritiklah yang bisa memperbaiki kesalahan.

6. Ijin guru

Di MTs Jonggol Guru yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, baik untuk kepentingan sekolah ataupun kepentingan pribadi dengan dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi guru yang mengambil cuti tidak terlalu banyak tapi ada sebagian guru juga yang meminta ijin dikala ada keperluan mendadak seperti keperluan keluarga.

7. Pemberian sanksi

Di MTs Jonggol pemberian sanksi pasti berlaku dan ada apabila guru melanggar SOP seperti halnya mencuri pasti akan diberikan sanksi yang seberat-beratnya.

8. Absensi guru

Di MTs Jonggol Tingkat kehadiran guru tidak stabil buktinya dalam absen ditahun 2014-2016 terjadi kenaikan dan trennya terus meningkat.

9. Iklim Kerja

Iklim kerja di MTs Jonggol sudah cukup baik dan tidak terlalu banyak yang dikeluhkan dari MTs Jonggol.

10. Etika kerja

Menurut survei yang saya lakukan Di MTs Jonggol dari sebagian guru mereka telah menjadi contoh yang baik, mentaati peraturan sekolah dan peraturan perundangan yang berlaku, menggunakan dan mengembangkan potensinya secara optimal untuk kepentingan lembaga.

11. Penghargaan

Di MTs Jonggol penghargaan berupa kenaikan gaji/upah tetapi bila guru itu sudah lama bekerja dan tekun dalam bekerja lalu diberikan jabatan kepada guru apabila lama bekerja dan rajinnya pekerjaan yang diselesaikan dan tekun dalam bekerja. Fungsi dari penghargaan itu sendiri untuk memacu diri agar mencapai prestasi, memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.

12. Loyalitas Yayasan

Di MTs Jonggol Taat pada peraturan apabila seorang guru yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran guru jika peraturan yang dibuat oleh sekolahan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja lembaga, kesadaran ini membuat guru dan staf dan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Tanggung jawab pada pekerjaannya ketika guru memiliki sikap sesuai dengan loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap lembaganya.

13. Kepribadian

Di MTs Jonggol kepribadiannya gurunya baik dan tidak ada masalah dan dapat menjadi contoh yang baik bagi para siswa siswinya.

14. Perhatian kepada para guru

Di MTs Jonggol perhatian yang diberikan kepada guru kurang baik, karena masih kurang tanggapnya pihak yayasan dalam menghadapi keluhan guru, sehingga membuat guru dan staf kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan salah satunya adalah berimbas pada kedisiplinan guru yang menjadi kurang baik.

15. Masalah pribadi

Di MTs Jonggol tidak ada permasalahan secara pribadi atau pun antar para guru karna komunikasinya berjalan dengan baik dan bersifat kekeluargaan.

16. Semangat Kerja

Semangat kerja guru di MTs Jonggol sudah baik karena para guru senang mengajar dan membagi ilmunya untuk anak didiknya.

17. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di MTs Jonggol sudah baik, hanya saja masih ada pekerjaan yang belum jelas job positionnya karena belum ada standar penilaian kinerjanya.

18. Persepsi

Guru di MTs Jonggol sudah berpersepsi bahwa mengajar adalah bagian dari hidup guru tersebut dengan demikian para guru akan memberikan pendidikan terbaik bagi siswanya.

19. Pendidikan

Pendidikan di MTS Jonggol yaitu S1 dan D3, hal ini lebih dominan karena standar pendidikan di MTS Jonggol adalah S1, walaupun ada beberapa guru yang masih mengabdikan diri sebagai pegawai honorer dengan pendidikan SMK atau SMA.

20. Teknologi

Teknologi yang ada pada MTs Jonggol kurang baik karna tidak adanya fasilitas seperti laboratorium kurang memadai karena tempatnya cukup jauh untuk dijangkau.

21. Lingkungan

Di MTs Jonggol kondisi lingkungan kerja nya kondisi sekolah atau lingkungan kerja kurang baik karna kurangnya fasilitas seperti kantor guru yang kurang layak.

Dari faktor-faktor diatas kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh atas kedisiplinan guru pada MTs Jonggol .

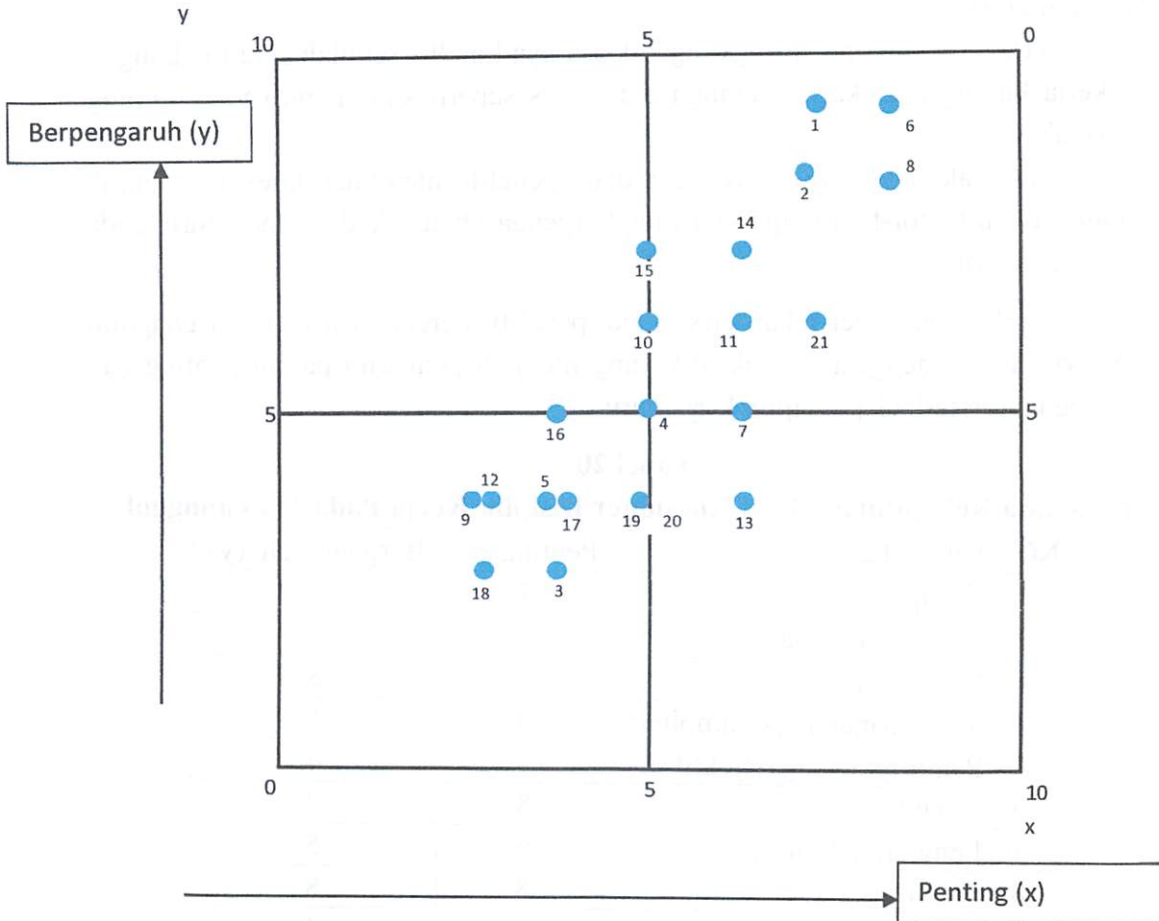
Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi pengaruh paling penting dan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Tabel 20

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Pada MTs Jonggol

NO	Faktor-faktor	Penting (x)	Berpengaruh (y)
1	Kompensasi	7	9
2	Kepuasan Kerja	7	8
3	Stres Kerja	4	3
4	Keteladanan kepemimpinan	5	5
5	Pemimpin yang objektif	4	4
6	Ijin guru	8	9
7	Pemberian Sanksi	6	5
8	absensi guru	8	8
9	Iklim Kerja	3	4
10	Etika Kerja	5	6
11	Penghargaan	6	6
12	loyalitas yayasan	3	4
13	Kepribadian	6	4
14	Perhatian kepada para guru	6	7
15	Masalah pribadi	7	5
16	semangat kerja	4	5
17	Struktur Organisasi	4	4
18	Persepsi	3	3
19	Pendidikan	5	4
20	Teknologi	5	4
21	Lingkungan	7	6

Sumber : Data Diolah 2017



Gambar 22
Matriks Kedisiplinan MTs Jonggol

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpegaruh terhadap disiplin kerja Guru di MTs Jonggol, yaitu :

1. Kompensasi

Jadi kompensasi guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor kompensasi yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari kompensasi yaitu 36% Penting dan 43% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

2. Kepuasan Kerja

Jadi Kepuasan Kerja guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor kepuasan kerja Jadi kepuasan kerja tahunan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari bonus tahunan yaitu 33% Penting dan 39% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

3. Ijin Guru

Jadi ijin guru guru dan di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor ijin guru yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari faktor ijin guru yaitu 38% Penting dan 42% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

4. Absensi Guru

Jadi absensi guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari absensi yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari absensi guru yaitu 40% Penting dan 42% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

5. Penghargaan

Jadi penghargaan guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor penghargaan guru yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari penghargaan gur dan staf yaitu 30% Penting dan 30% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

6. Perhatian kepada para Guru

Jadi perhatian kepada para guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari faktor perhatian kepada para guru dan staf yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari perhatian pada para guru yaitu 31% Penting dan 34% berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

7. Lingkungan

Jadi Lingkungan guru di MTs Jonggol sangat penting dan berpengaruh, dilihat dari hasil matriks di atas dengan perhitungan presentase dari lingkungan yaitu total jawaban responden dibagi jawaban tertinggi di kali 100% maka nilai presentase dari lingkungan yaitu 33% Penting dan 31% berpengaruh terhadap disiplin kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di MTs Jonggol untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Motivasi Kerja Pada MTs Jonggol faktor gajinya harus di perhatikan karena merupakan faktor yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi, tetapi data naik turunnya tidak terlalu buruk. Jika dibuktikan dengan matriks maka Tunjanganlah yang paling memiliki nilai tertinggi paling penting dan paling berpengaruh terhadap motivasi.
2. Dari hasil kuesioner faktor yang mempengaruhi motivasi pada MTs Jonggol peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan di masukan ke dalam diagram Matriks. Dari Matriks itu dapat di lihat di bagian matriks mana titik x (penting) dan titik y (berpengaruh) lebih banyak berkumpul di area mana, kemudian ditarik kesimpulan dari titik x dan titik y lebih banyak berkumpul di area kanan atas yang berarti faktor yang penting dan memberikan pengaruh, faktor-faktornya yaitu :

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap Motivasi kerja MTs Jonggol, yaitu :

1. Gaji
 2. Tunjangan
 3. Pengakuan
 4. Kenaikan Jabatan
 5. Kondisi Sekolah
 6. Hubungan dengan atasan
3. Rata-rata tingkat disiplin kerja Guru di MTs Jonggol terlihat tidak baik karena jumlah rata-rata dari tahun ketahun trennya meningkat. Ditahun 2014 ada 16 kali ijin dikarenakan sakit, ada pula yang ijin menikah, ijin karena keperluan keluarga. Ditahun 2015 ada 20 kali ijin dengan alasan ijin keperluan keluarga, ijin dikarenakan sakit, ijin mengambil cuti. Ditahun 2016 ada 22 kali ijin dikarenakan ijin keluarga, ijin dikarenakan sakit.

4. Dari hasil kuesioner faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja di MTs Jonggol peneliti menggunakan rata rata untuk mengetahui titik yang akan di masukan ke dalam diagram Matriks. Dari Matriks itu dapat dilihat di bagian matriks mana titik x (penting) dan titik y (berpengaruh) lebih banyak berkumpul di area mana, kemudian ditarik kesimpulan dari titik x dan titik y lebih banyak berkumpul di area kanan atas yang berarti faktor kedisiplinan yang penting dan memberikan pengaruh, faktor-faktornya yaitu :

Dari matriks diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpegaruh terhadap disiplin kerja Guru pada MTs Jonggol, yaitu :

1. Kompensasi
2. Kepuasan Kerja
3. Ijin Guru
4. Absensi Guru
5. Penghargaan
6. Perhatian kepada para guru
7. Lingkungan

MTs Jonggol mempunyai kekurangan dan kelebihan baik dalam faktor-faktor motivasi kerja yang ada didalam sekolah terdapat 7 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di MTs Jonggol.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs Jonggol, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi MTs Jonggol yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Pada MTs Jonggol faktor gajinya harus di perhatikan karena merupakan faktor yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi.
2. Disarankan kepada pihak MTs Jonggol untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan lebih baik memperhatikan, tunjangan, pengakuan, Kenaikan jabatan, kondisi sekolah, hubungan dengan atasan.
3. Disarankan kepada para guru dan staf MTs Jonggol lebih diperhatikan lagi absensinya.
4. Disarankan kepada MTs Jonggol untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan staf dengan lebih baik memperhatikan kompensasi, kepuasan kerja, ijin guru, Absensi guru, penghargaan, perhatian kepada para guru serta lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Djali. 2009, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group..
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Orientasi Bari Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Nursalam. 2002. *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2009. *Interaksi dan Motivasi Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Asdi Mahasatya.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Junaidi.2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada PT Sri Agung Mulia Pekanbaru.
- Ahmad Thohori. 2011 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada PT Sri Dumai Sejati.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU MTS JONGOL

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban dengan bobot 1 (tidak) – 10 (sangat).
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
5. Terima Kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jabatan :
Pendidikan terakhir/Jurusan :
Jenis Kelamin :
Status Perkawinan :
Lama bekerja :

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU MTS JONGOL

Petunjuk Pengisian :

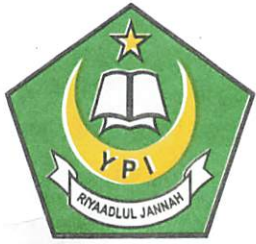
1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban dengan bobot 1 (tidak) – 10 (sangat).
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
5. Terima Kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jabatan :
Pendidikan terakhir/Jurusan :
Jenis Kelamin :
Status Perkawinan :
Lama bekerja :

REAPITULASI PENYATAAN DISIPLIN KERJA MTS JONGGOL

NO RESPONDEN	PENTING										BERPENGARUH										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	9	8	7	6	8	9	7	9	8	8	9	7	7	8	7	8	8	7	7
2	9	4	7	8	7	6	9	8	9	4	9	9	9	7	7	8	9	9	7	7	7
3	5	7	8	6	2	8	9	8	9	3	4	8	7	8	8	7	7	8	9	8	7
4	10	3	8	8	6	8	8	7	8	5	4	7	9	6	8	8	8	7	8	6	2
5	6	3	3	9	9	8	9	8	10	8	9	5	5	8	9	7	8	9	9	7	8
6	8	9	3	10	8	8	7	8	9	5	9	9	9	9	9	7	8	8	7	3	7
7	7	7	1	9	9	7	8	9	7	8	5	9	9	9	9	10	8	8	9	4	7
8	6	4	1	8	7	6	7	9	9	4	5	7	7	6	7	8	7	8	4	6	4
9	5	8	9	10	10	9	8	9	9	8	6	5	9	9	7	9	8	7	8	4	7
10	5	5	1	7	7	9	9	8	8	3	4	8	5	9	8	9	5	8	1	10	10
11	8	8	1	8	8	7	6	7	9	9	6	9	8	9	8	9	10	1	9	8	7
12	8	4	1	8	8	7	9	9	2	4	9	5	9	6	7	7	8	7	1	8	7
13	5	9	1	9	8	9	8	6	2	9	8	6	9	8	8	7	6	2	6	1	7
14	8	9	2	3	9	9	7	9	2	5	8	6	5	9	8	8	7	2	10	8	8
15	5	5	2	4	8	8	7	8	2	9	4	1	9	9	9	8	10	9	7	1	7
16	8	3	1	3	6	8	5	6	2	4	9	1	9	9	8	10	2	8	2	6	6
17	6	8	1	2	8	9	7	8	2	4	4	1	5	9	9	10	2	8	2	7	7
18	5	8	1	2	8	9	9	8	2	6	8	1	4	9	9	10	2	8	2	7	9
19	9	4	2	8	1	8	9	8	2	7	9	1	9	8	8	7	9	6	2	2	5
20	8	9	2	2	1	10	8	10	1	8	9	1	7	9	8	6	1	8	2	7	7
21	5	4	2	3	1	8	9	1	5	7	1	7	8	9	7	1	9	9	8	8	8
22	8	4	2	2	2	9	9	10	1	9	4	1	4	8	10	10	7	1	10	9	8
23	5	7	2	8	1	5	5	7	1	4	8	1	8	8	4	2	2	1	7	7	7
24	5	7	6	2	8	9	8	10	1	5	4	1	4	8	8	2	2	3	1	6	6
25	7	5	6	3	1	9	8	8	1	8	9	1	9	9	8	2	1	2	2	1	6
26	5	6	2	2	8	9	8	9	1	4	4	1	4	9	9	2	1	1	6	9	9
27	9	9	6	3	2	7	9	8	1	4	9	1	8	7	6	1	1	3	1	1	1
28	8	8	5	2	2	5	5	5	1	8	4	1	2	2	1	2	6	1	1	9	8
29	10	5	5	5	2	8	8	8	1	8	7	1	10	10	9	1	3	2	2	10	8
30	10	9	5	2	2	10	9	10	1	4	4	1	2	10	7	1	1	1	1	1	1
31	9	6	5	3	2	9	9	8	6	1	10	9	1	9	8	9	2	3	2	2	2
32	9	9	5	2	2	9	9	9	1	5	5	1	2	6	7	1	1	2	4	1	2
33	9	4	5	2	2	9	1	10	1	5	1	7	1	1	1	2	2	5	1	2	2
34	5	5	5	3	2	8	1	8	1	7	5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3
35	7	9	5	8	2	8	1	8	1	3	8	1	8	1	6	2	2	3	1	8	8
36	9	9	5	2	2	2	9	1	10	4	1	2	1	2	1	9	2	2	3	1	8
37	8	4	5	2	2	9	1	6	1	7	3	1	3	1	8	1	2	2	4	9	8
38	9	6	5	2	2	9	1	9	1	4	1	3	1	9	2	2	3	3	9	8	8
39	9	8	5	3	2	9	2	9	1	4	1	3	9	10	2	2	1	4	9	9	8
40	8	5	5	4	2	8	2	8	1	1	3	1	4	1	9	1	2	2	4	9	8
41	9	8	5	3	1	9	2	8	1	1	4	1	9	1	6	1	2	1	5	9	8
42	9	4	5	6	1	5	2	8	1	1	4	1	9	1	2	2	1	4	9	9	8
43	8	9	5	6	1	21	2	7	1	1	5	1	9	2	7	1	1	4	9	8	8
44	9	6	5	6	1	2	2	7	1	1	7	1	4	2	6	1	2	1	2	1	8
45	9	8	4	6	1	2	2	7	1	1	4	2	2	6	1	2	1	4	9	8	8
46	9	5	2	6	1	3	2	9	1	1	5	1	4	2	6	1	2	1	8	9	8
47	9	8	7	6	1	7	9	1	1	6	1	8	2	2	9	1	1	1	9	8	8



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM "RIYAADLUL JANNAH"
MADRASAH TSANAWIYAH JONGGOL**

" TERAKREDITASI " A "

NSS : 121.2.32.01.0053 NPSN : 20277540

Jl. Kaum Singajaya Kec. Jonggol Kab. Bogor 16830

Telp. (021) 8993 1758 email : mtsjonggol32@gmail.com

NOTARIS TGL. 13 DESEMBER 1989 NO. 7

KAUM DESA SINGAJAYA - JONGGOL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, pimpinan Sekolah MTs Jonggol, menerangkan bahwa mahasiswa yang bernama dibawah ini:

Nama : Muhammad Rediansyah
NPM : 0211 13 438
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi/ Universitas Pakuan

Pada bulan Juni 2017 telah melakukan penelitian di Sekolah MTs Jonggol.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 07 Agustus 2017

Kepala Sekolah



H. M. Romli .Lc