

**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI (MIN) BINJAI**

Oleh  
**Syafriadi. SE., MM**

**ABSTRAK**

---

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan institusi pendidikan jenjang paling dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat Raudhatul Athfal (RA) ataupun Taman Kanak (TK) pada pendidikan formal di Indonesia yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Permasalahan apakah secara parsial dan simultan Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Teknik dalam penelitian dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 40 guru, Dari penelitian menunjukkan bahwa serempak nilai Fhitung sebesar 544,007 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung  $544,007 > F_{tabel} 2,87$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji variabel Motivasi Kerja nilai thitung 2,064  $> t_{tabel} 1,688$  dengan signifikan  $0,046 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji variabel Etos Kerja nilai thitung  $-3,848 < t_{tabel} 1,688$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan dari Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji variabel Disiplin Kerja nilai thitung  $4,912 > t_{tabel} 1,688$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan adjusted R square sebesar 0,977 hal ini berarti 97.8% variasi Produktivitas Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 97.7\% = 2,3\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja**

**BAB I PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sorotan paling tajam dalam sebuah instansi pendidikan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang, karena merupakan tuntutan dunia global, dimana harus mengikuti

perkembangan yang ada. Sebuah instansi perlu mengelola dan mendayagunakan secara produktif sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya.

Guru merupakan sumber daya manusia komponen elemen kunci instansi pendidikan, komponen dalam instansi pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah instansi dapat diukur dengan melihat tingkat produktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan efektivitas kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Umar (2010:81) Penggunaan sumber daya yang tepat akan membantu organisasi pendidikan untuk mencapai efektivitas dan efisien yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi. Sebagaimana efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedarmayanti (2010:122).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya motivasi. Motivasi berasal dari kata motif diartikan sebagai faktor pendorong

yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Manullang, 2012:158). Dalam buku yang di terbitkan Prof.Dr.Manulang dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sumber daya manusia yang didasarkan atas motivasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki pengaruh kapasitas kerja yang maksimal dan sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Pendapat Prof Dr. Manulang tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf hamali (2013) motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hipotesa tersebut dapat diketahui bahwa motivasi ini sangat diperlukan seorang dalam meningkatkan aktivitasnya.

Selain motivasi, mempengaruhi produktivitas kerja seseorang etos kerja. Sinamo (2011:75) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma

kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Pendapat Sinamo (2011) tersebut mengisyaratkan bahwa etos yang dimiliki setiap pegawai agar menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Inggri Krisnamurti (2012) dengan hasil etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Kemudian disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2013:210) bahwa “Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap produktivitas kerja.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan instansi pendidikan jenjang paling dasar yang merupakan lanjutan dari tingkat Raudhatul Athfal (RA) ataupun Taman Kanak (TK) pada pendidikan formal di Indonesia yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Keberadaan madrasah menurut Abu Bakar, (2013: 122) bahwa pemerintah menetapkan madrasah sebagai sekolah umum yang bercirikan agama Islam. Sedangkan madrasah menurut Fathurrohman, (2012: 1) menjelaskan bahwa madrasah sebagai tempat pembelajaran yang membawa perubahan dalam pengetahuan (kognitif), pemahaman (afektif) dan keterampilan (psikomotorik) serta nilai-nilai yang ada pada siswa. Agar visi misi dan tujuan instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dapat tercapai, maka produktivitas para guru haruslah baik. Produktivitas kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai tersebut akan baik apabila setiap guru melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan awal penulis dengan guru-guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Bahwa dari hasil pengamatan penulis berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

Kebutuhan akan prestasi sangat memotivasi guru untuk lebih giat bekerja sehingga ia dapat memperoleh pendapatan yang besar untuk memenuhi semua kebutuhannya. Namun, pada kenyataannya masih rendahnya motivasi untuk bekerja dengan baik, yang diindikasikan. Guru cenderung tidak memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya sehingga menyebabkan guru malas untuk memotivasi dirinya. Selanjutnya pada indikator kebutuhan akan kekuasaan sangat sulit didapat karena tidak adanya dorongan pada guru untuk bekerja secara unggul karena kepala madrasah kurang memberi bimbingan dan motivasi kepada guru. Sehingga guru malas untuk memotivasi dirinya

Kemudian Berdasarkan hasil pra survey pada guru di MIN Binjai dapat dikemukakan fenomena pada MIN Binjai berkaitan etos kerja yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan etos kerja pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dari responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak pada pernyataan no. 2 dengan persentase 62,5 % yaitu dengan total 25 guru dan pada pernyataan no 4 dengan persentase 72,5% dengan total 29 guru, jadi dapat disimpulkan bahwa fenomena etos kerja adalah pada indikator kerja adalah amanah dan indikator kerja

adalah seni yang diindikasikan. Guru cenderung belum mampu bekerja dengan tanggung jawab Karena segala tugas administrasi guru tidak dikerjakan dengan baik, sehingga diindikasikan belum bekerja dengan giat.

Guru cenderung tidak terpacu dan kurang memotivasi diri dalam mengembangkan kreativitas dan pengetahuannya. Karena guru kurang kreatif di dalam proses belajar mengajar (PBM). Hal ini terlihat masih ada guru yang tidak memanfaatkan media pembelajaran sebagai penunjang proses belajar mengajar (PBM). Dapat disimpulkan bahwa keaktifan siswa untuk belajar dapat ditimbulkan melalui kreativitas guru dalam memotivasi siswanya untuk belajar, maka guru penting untuk memotivasi dirinya agar bekerja secara kreatif.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada instansi pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai berkaitan dengan disiplin kerja yaitu perhatikan pada

Kepala madrasah cenderung tidak memberikan sanksi hukuman kepada guru yang tidak masuk bekerja, hal ini terlihat terjadinya peningkatan ketidakhadiran guru sehingga diindikasikan rendahnya kedisiplinan guru. Kepala madrasah cenderung tidak tegas karena kepala madrasah tidak memberi sanksi hukuman kepada guru yang melanggar aturan sehingga guru tidak disiplin. Gambaran rekapitulasi tabel pra survey dan

tabel observasi di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru masih rendah. Karena ketidak efisienan kerja

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai
4. Apakah motivasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah di atas, maka

tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

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

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat pada manajemen pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai khususnya kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### **b. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini menjadi tambahan dan memperluas wawasan peneliti khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan mengenai motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

#### **c. Bagi peneliti lain**

Hasil penelitian digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Produktivitas Kerja

##### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris "*product*" yaitu hasil, dan "*production*" yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya, "*productive*" yang berarti menghasilkan, dan "*productivity*" yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Perkataan itu di pergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2014:218). Sedangkan menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

#### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Menurut Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014:229).

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Displin Kerja
- 3) Etos Kerja
- 4) Pendidikan
- 5) Keterampilan
- 6) Manajemen
- 7) Hubungan Industrial Pancasila dengan cara :
- 8) Tingkat Penghasilan
- 9) Gizi dan Kesehatan
- 10) Jaminan Sosial
- 11) Lingkungan dan Iklim Kerja
- 12) Sarana Produksi
- 13) Teknologi
- 14) Kesempatan Berprestasi

#### c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104), mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

#### 2. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) dari bahasa latin, *movere*, berarti "menggerakkan" (*to move*).

Menurut Ricardianto (2018:119), mengatakan motivasi dari kata lain "movere" yang "dorongan atau daya penggerak". Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Menurut Torang (2013:57), mengatakan bahwa motivasi yang menggerakkan individu menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk berusaha mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Wijayanto (2012:147) motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas (intensitas), direction (arahan) dan persistence (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan) dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

##### **1) Faktor Intern**

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang

mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat Pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan Makin besar
- e) Kelelahan dan Kebosanan
- f) Kepuasan kerja

##### **2) Faktor Ekstern**

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja
- d) Situasi lingkungan
- e) Sistem imbalan

#### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Mc.Clelland

(2016:128) indikator motivasi kerja terdiri dari :

- 1) *Need For Achievement*
- 2) *Need For Affiliation*
- 3) *Need for Power*

### **3. Etos Kerja**

#### **a) Pengertian Etos Kerja**

Pada dasarnya etos kerja merupakan gabungan antara dari kata etika yang berarti ilmu tentang apa yang baik, apa yang buruk dan

tentang hak dan kewajiban moral. Pengertian ini muncul mengingat etika berasal dari bahasa Yunani kuno “ethos” yang berarti adat kebiasaan, cara berpikir, akhlak, sikap, watak, cara bertindak. Kemudian diturunkan kata “ethics” (Inggris), etika (Indonesia).

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradig kerja yang baik. Istilah paradig disini berarti bagaimana kerja itu sendiri yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang baik, standar-standar yang hendak dicapai karyawan, termasuk karakter utama. Baik pikiran dasar yang baik, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai 20 dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Priansa (2016: 285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

- a) Agama
- b) Pendidikan
- c) Motivasi
- d) Usia
- e) Jenis Kelamin

### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

- a) Budaya
- b) Sosial Politik
- c) Kondisi Lingkungan (Geografis)
- a) Struktur Ekonomi
- b) Tingkat Kesejahteraan
- c) Perkembangan Bangsa Lain

## **c. Indikator Etos Kerja**

Sinamo (2011:45) indikator-indikator mengukur etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah pelayanan

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*discipline*) diartikan sebagai tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri. Disiplin dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional.

Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Mangkunegara (2013:129), disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

##### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 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

##### c. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194), indikator kedisiplinan kerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi/Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

#### B. Penelitian Sebelumnya

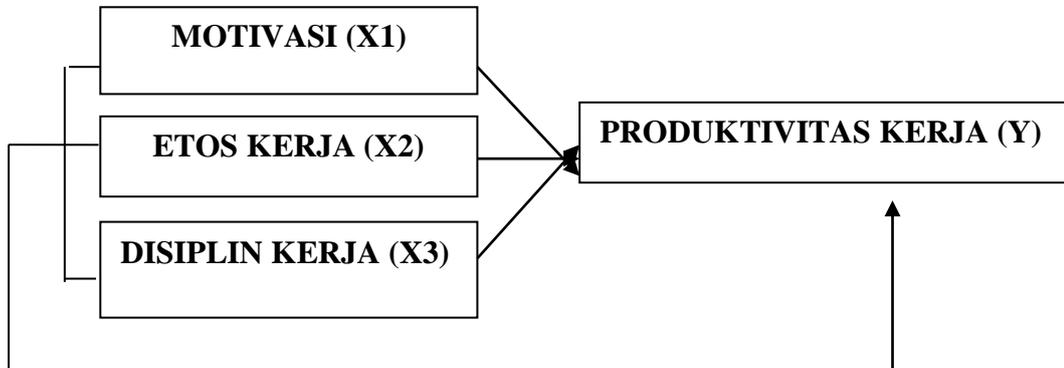
Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

#### C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2014:62). Kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis atau konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan di elaborasi secara logis antar variabel yang

dianggap relevan pada situasi masalah dan didefinisikan melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survey literatur.

**Gambar Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.
4. Motivasi kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2015: 12) Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variable atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN).Jalan Ikan Bawal No.6 Kelurahan Tanah Tinggi Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Juliandi (2013 : 126) menyatakan, populasi penelitian merupakan seluruh elemen/ unsur yang akan di amati atau di teliti. Populasi pada penelitian ini adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai yang berjumlah 40 guru.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi di jadikan sampel apabila populasi di bawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 guru/responden.

### D. Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu :

- a. Variabel bebas atau independent, adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau di pilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena

yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2014 : 50). Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini, yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi Guru ( $X_2$ ).

- b. Variabel terikat atau dependent, adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014:50). Adapun yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:88), defenisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Wawancara ( Interview)
2. Angket / Quisioner

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

Sejarah awal berdirinya MIN Binjai bermula dari pelepasan hak tanah oleh Karsim sang pemilik tanah yang diwakili oleh Djalismah kepada Ishah Nasution perwakilan dari Badan Syiar Agama Islam Tanah Tinggi di Jl. Danau Toba Kp. Tanah Tinggi dengan luas 40 x 40 pada tanggal 6 Mei 1968 dengan perjanjian untuk didirikan bangunan sekolah atau madrasah Islam.

Namun baru pada tanggal 02 Agustus 1984 didirikan Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Binjai menempati lokasi Jl. Bawal yang merupakan tanah wakaf dari umat Islam Binjai. Perkembangannya Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Binjai sangat membanggakan ditinjau dari jumlah siswa dan keadaan yang cukup memadai, diiringi sambutan masyarakat Kota Binjai yang sangat antusias untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah tersebut.

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yaitu Guru Madrasah Ibtidaiyah

Negeri (MIN) Binjai yang berjumlah 40 guru. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 39 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja), Variabel  $X_2$  (Etos Kerja), Variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja)

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden diperlukan uji validitas mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Pada Tabel Hasil Uji Validitas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat valid (sah).

##### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas

akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Pada Tabel Hasil Uji Reliabilitas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,984 nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang

terdiri dari 39 item, baik didalam variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah *reliable* atau handal

## 2. Teknik Analisis Data

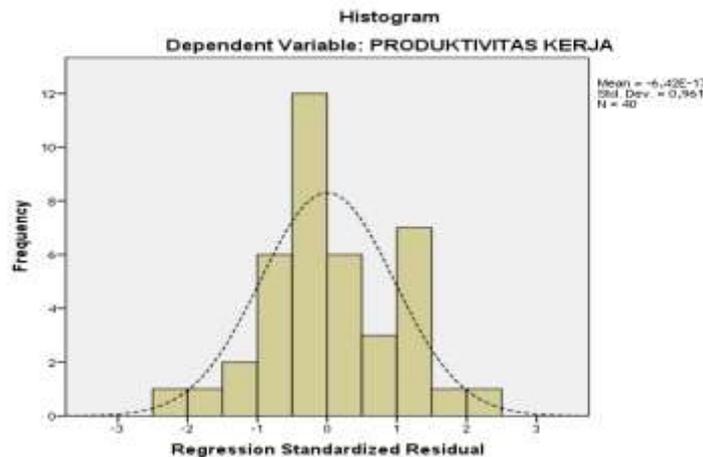
### a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar Histogram Uji Normalitas

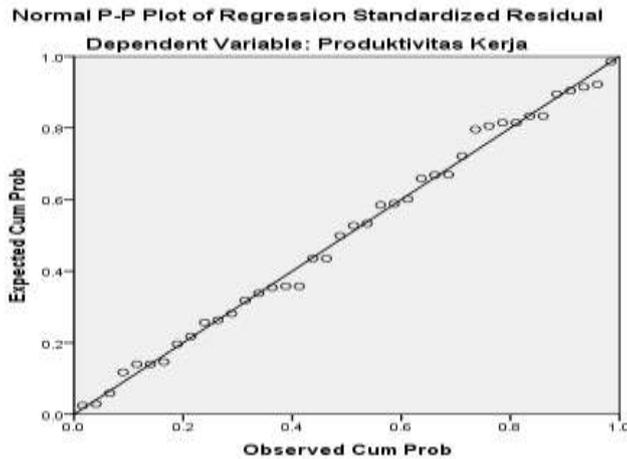


Sumber: pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Gambar, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram

memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar PP Plot Uji Normalit



Sumber:

pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Gambar, distribusi dari titik-titik pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka

variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF < 10$  ----- ada multikolinieritas

$Tolerance > 0,10$  ----- tidak ada multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	<b>,119</b>	<b>3,040</b>
	ETOS KERJA	<b>,119</b>	<b>7,700</b>
	DISIPLIN KERJA	<b>,119</b>	<b>1,460</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

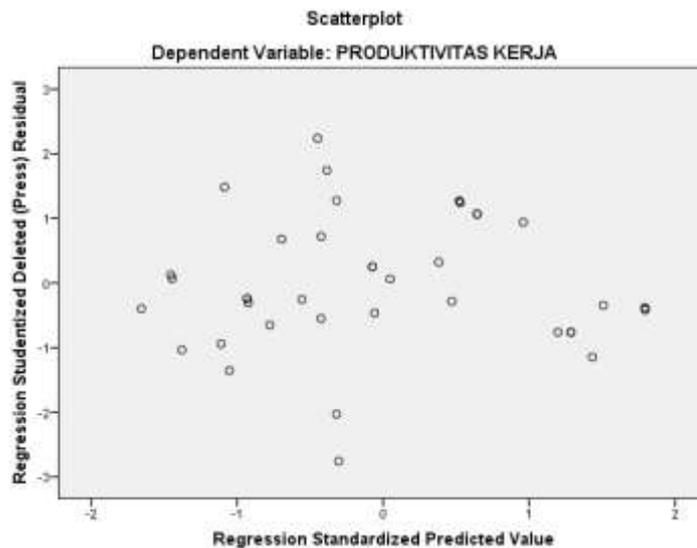
Sumber pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Tabel Coefficients<sup>a</sup> variabel Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti semua variabel tidak saling berkorelasi atau tidak saling berhubungan sesama variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

Gambar Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Gambar titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan simpulan variabel.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji  $F_{hitung}$  dasarnya menunjukkan semua variabel bebas

yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada Sig F  $> \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada Sig F  $< \alpha$  5%

Tabel Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4486,411	3	1495,470	<b>544,007</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	98,964	36	2,749		
	Total	4585,375	39			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, MOTIVASI						

Sumber pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Tabel Hasil Uji F, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 544,007 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 544,007 > F_{tabel} 2,87$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja, Etos Kerja,

Disiplin Kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Kutner, Nachtsheim dan Neter, (2010:85) Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>,263</b>	<b>,862</b>	
	MOTIVASI	<b>,431</b>	<b>,209</b>	<b>,368</b>
	ETOS KERJA	<b>,262</b>	<b>,068</b>	<b>-,261</b>
	DISIPLIN KERJA	<b>,879</b>	<b>,179</b>	<b>,863</b>

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Tabel Coefficients<sup>a</sup>, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 0.263 + 0.431 X_1 + 0.262 X_2 + 0.879 X_3$ . Konstanta sebesar 0.263 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.431, Etos Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.262,

sedangkan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,879.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh parsial variabel Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada tabel berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	<b>,305</b>	<b>,762</b>
	MOTIVASI	<b>2,064</b>	<b>,046</b>
	ETOS KERJA	<b>3,848</b>	<b>,000</b>
	DISIPLIN KERJA	<b>4,912</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber pengolahan spss versi 20.00

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

**1) Uji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan Tabel Coefficients<sup>a</sup>, motivasi kerja nilai  $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,046 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

**2) Uji pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan Tabel Coefficients<sup>a</sup>, etos kerja nilai  $t_{hitung}$

$3,848 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja

**3) Uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan Tabel Coefficients<sup>a</sup>, disiplin kerja nilai  $t_{hitung} 4,912 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**c) Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	<b>,989<sup>a</sup></b>	<b>,978</b>	<b>,977</b>	1,658	1,530
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber pengolahan spss versi 20.00

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Determinasi bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0,977 hal ini berarti 97.8% variasi Produktivitas Kerja yang bisa

dijelaskan dengan variabel independen Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 97.7\% = 2,3\%$ )

dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel motivasi kerja nilai  $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,046 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil uji variabel etos kerja nilai  $t_{hitung} 3,848 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil uji variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung} 4,912 > t_{tabel} 1.688$  dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Hasil uji serempak menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 544,007 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 544,007 > F_{tabel} 2,87$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja secara

serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal motivasi, salah satunya dalam hal pemberian penghargaan agar kepala madrasah lebih memperhatikan guru yang berhak mendapatkan penghargaan atas prestasi atau kreativitas yang dilakukan guru, seperti memberikan peluang terhadap pengembangan karir guru yaitu dengan promosi kenaikan jabatan bagi guru yang berprestasi.
2. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal etos kerja pada guru, salah satunya pihak manajemen perlu menciptakan etos kerja yang kondusif, nyaman dan disesuaikan dengan kebutuhan para guru disetiap bagiannya.
3. Disarankan pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam hal disiplin kerja, salah satunya pihak manajemen perlu membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan

dapat dimengerti oleh setiap guru pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai

4. Adapun saran bagi Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai dapat meningkatkan produktivitas kerja guru secara langsung dengan cara meningkatkan motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja. Beberapa diantara yang dapat meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi, adapun untuk meningkatkan etos kerja adalah menyesuaikan dengan kebutuhan para guru disetiap bagiannya dan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti. Sehingga dengan organisasi meningkatkan hal tersebut guru lebih bekerja maksimal untuk memberikan kontribusi yang maksimal di dalam organisasi dan diharapkan dapat mengakibatkan organisasi melakukan perubahan –perubahan kearah-kearah yang lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

Ahmad (2010). *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Madrasah Dasar*. Jakarta: Depdiknas.

Husnan (2011). *Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Aparatur Depdikbud*. Jakarta: Depdiknas.

Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita pustaka Media Perintis.

Mundilarno. (2015). *Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Sanusi. (2011). *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. Bandung: PPS: UPI.

Mulyadi. (2010). *Kultur Instansi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ferdinan, Agusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang :Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

#### **Jurnal dan Skripsi:**

Abdul, Rachman Saleh (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang. STIE AMA Salatiga.*
- Auliani, Septi. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK Engku Kelana Bandung.*
- Agung, (2009), *Motivasi Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum di Sekolah*, JURNAL, Pendidikan Dasar Vol. IV No. 7.
- Andang, (2014). *Motivasi Produktivitas Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Adilla, Juita Siska, (2016). *“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam”*. (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi. Vol. 1.No. 02).
- Basrowi, (2010). *“Pengaruh produktivitas Kerja. Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru”*.(Kontigensi. Vol. 2. No. 1
- Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.(2010). *Pedoman Motivasi dan Produktivitas Kinerja Guru Serta Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Febriyani.(2013). *“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa dan Fasilitas Belajar terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1.”* Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, 1(1), 1–13. Retrieved from <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/s2ekonomi/article/view/1899>
- Hari Mulyadi (2012). *Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Produktivitas Guru pada SMP se-Kota Bandung*. Bandung: repository.upi.edu
- Helena Purnamasari .(2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru*. ISBN 9789797694630.
- Mega Ayu Rahmawati, (2011). *“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”*. Di Indonesia. Bandung, 2011
- Nilia Suparman (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang*, 2016

- Riesminingsih, 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 3 Karang Tengah*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- SarjiyaMulyoto (2016). “*Korelasi kompetensi profesional, motivasi kerja, dan budaya organisasi sekolah dengan produktivitas kerja.*” *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 3(2), 188–198.
- Suhairi 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMA Negeri 5 Yogyakarta*, 2016.
- Uzer, Moh. Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya