

**PENGARUH PENGAWASAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU  
KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : SUTAN NAPSAN**  
**NPM : 1720030061**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : SUTAN NAPSAN  
NPM : 1720030061  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT

Disetujui untuk disampaikan Kepada

***Panitia Ujian Tesis***

*Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Medan, 17 Desember 2019

Komisi Pembimbing

# UMSU

Pembimbing I

Pembimbing II

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Dr.Syaiful Bahri, M.AP**

**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi**

## PENGESAHAN

PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU  
KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT

**SUTAN NAPSAN**  
**NPM : 1720030061**

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Selasa, Tanggal 17 Desember 2019”

*Panitia Penguji*

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP** 1. ....  
Ketua
2. **Dr. SJahril EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.** 2. ....  
Sekretaris
3. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D.** 3. ....  
Anggota
4. **Dr. Bahril DATUK S, S.E., M.M., QIA** 4. ....  
Anggota
5. **Dr. AMINI, M.AP** 5. ....  
Anggota

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT”** adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiat. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah di tulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari di ketahui terjadi penyimpanan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, 17 Desember 2019

Penulis



**SUTAN NAPSAN**  
**1720030061**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan Tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat”**.

Dalam menyelesaikan Tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen

Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA., M.Psi., MH selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang juga telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Pembanding Seminar Kolokium yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan sehingga peneliti dapat memperbaiki kekurangan pada Tesis ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Amini, M.AP selaku pembanding seminar kolokium yang telah banyak memberikan masukan sehingga Tesis ini menjadi lebih sempurna dari sebelumnya.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk S, S.E, M.M., QIA selaku pembanding seminar hasil yang telah memberikan masukan serta koreksi sehingga Tesis ini menjadi lebih sempurna dari sebelumnya.
7. Istri saya Aisyiah Gita Utami Lubis, S.Pd yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Rizky Immawan Irsan Nasution anak saya yang telah memberikan motivasi dan dorongan terus menerus sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Sunita Melati Nasution anak saya selalu memberikan dorongan hingga tesis selesai.
10. Pazraini Isna Nasution anak saya yang selalu memberikan motivasi hingga selesai tesis ini.

11. Fadil Ramadhan Irsan Nasution yang telah memberikan motivasi dan dorongan hingga selesai tesis ini.
12. Khoirun Nisa Zein Lubis, S.Pd.I., M.Sos yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi yang sangat besar untuk terselesainya tesis ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa usulan penulisan ini belumlah sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan yang mungkin lupuk dari perhatian penulis saat mengerjakannya karena itu penulis mohon masukan dan kritikan yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan dalam penulisan ini. Dengan demikian Penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan,     Oktober 2019  
Peneliti

**Sutan Napsan**

## DAFTAR ISI

Halaman

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Uraian Teoritis.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Manfaat dan Fungsi Penilaian Kinerja .....	12
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	13
d. Upaya Peningkatan Kinerja.....	14
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
f. Indikator-Indikator Kinerja.....	17
2. Pengawasan.....	21
a. Pengertian Pengawasan.....	21
b. Manfaat dan Fungsi Pengawasan .....	23
c. Tujuan Pengawasan .....	24
d. Jenis-Jenis Pengawasan.....	29
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	30
f. Indikator Pengawasan.....	31
3. Motivasi.....	33
a. Pengertian Motivasi.....	33
b. Manfaat dan Fungsi Pengawasan .....	34
c. Tujuan-Tujuan Motivasi.....	35
d. Teori-Teori Motivasi.....	36
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru .....	37
f. Indikator Motivasi.....	40
4. Disiplin Kerja.....	41
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	41
b. Manfaat Dan Fungsi Disiplin Kerja .....	42



c. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja.....	45
d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	47
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	48
f. Indikator Disiplin Kerja.....	51
B. Kerangka Konseptual.....	51
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	51
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	52
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	53
4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	54
C. Hipotesis.....	56
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	57
B. Definisi Operasional.....	57
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
D. Populasi dan Sampel.....	59
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Teknik Analisis Data.....	63
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
A. Hasil Penelitian.....	68
B. Pembahasan.....	92
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian.....	55
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	61
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	67
Gambar IV-1	Uji Normalitas Data.....	84
Gambar IV-2	Uji Heteroskedastisitas.....	85
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	89
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	89
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Operasional Variabel Penelitian.....	58
Tabel III-2	Skedul Penelitian.....	59
Tabel III-3	Skala Likert.....	61
Tabel IV-1	Skala Likert.....	68
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel IV-5	Skor Angket untuk Variabel X <sub>1</sub> (Kompensasi).....	71
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X <sub>2</sub> (Lingkungan Kerja).....	74
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel X <sub>3</sub> (Motivasi).....	76
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	78
Tabel IV-9	Uji Validitas Variabel X <sub>1</sub> (Kompensasi).....	80
Tabel IV-10	Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> (Lingkungan Kerja).....	81
Tabel IV-11	Uji Validitas Variabel X <sub>3</sub> (Motivasi).....	82
Tabel IV-12	Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	82
Tabel IV-13	Uji Reliabilitas.....	83
Tabel IV-9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel IV-10	Koefisien Regresi.....	86
Tabel IV-11	Hasil Uji t.....	88
Tabel IV-13	Hasil Uji F.....	91
Tabel IV-14	Koefisien Determinasi (R – Square).....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha.

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari

segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi (Marsaoly, 2016, hal. 24).

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan

oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntur Bumi Rantauparapat. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntur Bumi Rantauparapat. yang memiliki sistem aturan di dalam organisasi yaitu system teguran pertama dan dilanjutkan teguran kedua sampai dengan pemecatan peraturan tersendiri yang mengacu pada undang-undang pendidikan nasional. Diantaranya tata tertib dan tugas mengajar guru yang dibuat oleh kepala sekolah. Selain membuat peraturan kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para guru dengan memerhatikan dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intrinsik memberikan tanggung jawab kepada masing-masing guru dan memberikan beberapa tantangan dalam setiap tugas yang diberikan, kedua yaitu faktor ekstrinsik berupa gaji atau upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab guru dan fasilitas diantaranya memberikan fasilitas ruang kantor, Wi-Fi.

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya dilapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor pengawasan, faktor motivasi dan faktor kedisiplinan.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang di milikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong

tersebut lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap guru dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang guru akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Para bawahan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan bawahan yang tidak memperoleh bimbingan.

Sasaran pengawasan adalah agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang ditetapkan telah dicapai dengan memuaskan atau tidak.

Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang



memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Selanjutnya, kinerja juga di pengaruhi faktor disiplin. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan. Disiplin kerja juga harus di perhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi guru, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil riset awal pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu atau disingkat dengan YPIT Kuntum Bumi Rantauprapat terhadap kinerja guru dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian guru khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah

ditentukan oleh yayasan. Selain itu, kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan pihak yayasan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja guru dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian guru yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja guru serta disiplin kerja guru masih rendah, dimana masih ada sebagian guru yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya guru yang tidak melaksanakan tugas piket kebersihan, dan sebagian guru terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak yayasan, sehingga para guru terkesan santai dan tenang apabila mereka tidak mengerjakan tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan menuangkannya ke dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat terhadap kinerja guru pada saat ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan dalam sistem kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen yayasan, sehingga terkesan guru bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda-nunda pekerjaannya.

2. Kurangnya motivasi guru dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja guru sehingga guru terkesan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disiplin guru yang rendah, masih ada sebahagian guru yang melanggar peraturan, tidak melaksanakan tugas piket kebersihan sehingga pada saat proses belajar mengajar berlangsung keadaan lingkungan sekolah tidak bersih.
4. Kinerja guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari kinerja guru yang belum dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dengan baik dan hal ini juga diakibatkan dari tingkat disiplin guru yang masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja guru tersebut.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka peneliti memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini yaitu meliputi pengawasan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat?

- c. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat?
- d. Apakah pengawasan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

### **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep teori tentang pengawasan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan, mengetahui teori peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian pengawasan, motivasi dan disiplin guru bagi yayasan.

c. Manfaat lainnya

Manfaat lain dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kemudian Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, (Miner dalam Sutrisno, 2011:170).

Sedangkan menurut Atmoseoprpto dalam Agustini (2011:88) menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang di capai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**b. Manfaat dan Fungsi Penilaian Kinerja.**

Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Adapun secara terperinci manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai
- 7) Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan, dalam hal ini kepala yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat dapat dipakai dalam mengelola kinerja pegawai/guru, dan dapat mengungkapkan

kelemahan kinerja pegawai/guru, sehingga Yayasan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

Depdiknas (2000) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian antara lain: a). Pengembangan staf melalui in-service training, b). Pengembangan karier melalui in-service training, c). Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin, d). Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi, e). Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah, f). Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa, g). Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Robbins mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain:

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer atau pun pemberhentian.
2. Penilaian memberikan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
3. Penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan
4. Penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik terhadap para pekerja.

Senada dengan pendapat di atas, Rivai mengungkapkan tujuan penilaian kinerja Guru adalah: a). Untuk mengetahui tingkat prestasi Guru, b). Pemberian



imbangan yang serasi, c). Mendorong pertanggungjawaban dari Guru, d). Meningkatkan motivasi kerja, e). Meningkatkan etos kerja, f). Memperkuat hubungan antara Guru dan Yayasan melalui diskusi kemajuan kerja mereka, g). Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, h). Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan, i). Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, j). Untuk mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan, dan k). Pemutus hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah. Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

#### **d. Upaya Peningkatan Kinerja**

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja. Adanya empat cara menurut Stoner dalam Sutrisno (2011:184), yaitu :

##### 1) Diskriminasi

Seorang pemimpin harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak

berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

#### 2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

#### 3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standard, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standard, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya.

#### 4) Komunikasi

Para atasan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para bawahannya dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para atasan harus mengetahui kekurangan dan kesalahan apa saja yang dihadapi para bawahannya dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para atasan juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para atasan perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

**e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011:176-177) yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut :

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpah tindih tugas, masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan'

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

#### **f. Indikator-Indikator Kinerja**

Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya,

kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016:208).

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang di hasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) di hasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat di tunjukkan dalam bentuk satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah di tentukan kuantitas yang di capai. Pencapaian kuantitas yang di harapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah di tetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu

tersebut, maka dapat di anggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan atau instansi sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah di tetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya di anggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah di tetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar rekan kerja

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar rekan kerja dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini di ukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan dengan pegawai yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang

nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar pegawai ini merupakan perilaku kerja yang di hasilkan seorang pegawai.

Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan/instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan/instansi tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan, dari kerja seseorang.

2) Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan/instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan/instansi. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

#### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan/instansinya, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

## 2. Pengawasan

### a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para pegawai, (Kadarisman, 2013:171).

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan, (Saydam dalam Kadarisman, 2013:186).

Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin



bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, (Siagian dalam Kadarisman, 2013:188).

Sehubungan dengan uraian tersebut, berikut ini dikemukakan bahwa proses pengamatan kegiatan operasional tidak berarti mengurangi kebebasan para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang mereka pandang sudah selayaknya. Akan tetapi, para pegawai juga menghargai para pengawas yang sedang melaksanakan tugas-tugasnya, atau mengawasi terhadap apa yang pegawai kerjakan.

Pengawasan pada hakikatnya merupakan tindakan membandingkan *das sollen* dengan *das sein*. Disebabkan oleh karena antara kedua hal tersebut kerap kali terjadi penyimpangan-penyimpangan, maka pengawasan atau *controlling* bertugas untuk meminimalisir. Apakah tugas pengawasan selesai dengan meminimalisir adanya deviasi antara apa yang diinginkan dan apa yang terjadi, (Winardi dalam Kadarisman, 2013:188).

Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas organisasi agar target organisasi tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai. Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan/instansi untuk mencapai pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan.

#### **b. Manfaat Dan Fungsi Pengawasan**

Dalam kaitan dengan bahasan tentang fungsi pengawasan tersebut, berikut dikemukakan pendapat dari beberapa ahli dibidang manajemen sumber daya manusia. Berikut ini merupakan fungsi pengawasan, (Winardi dalam Kadarisman, 2013:194) yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya;
- 2) Menentukan berapa banyak orang (pegawai) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (organization);
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*);
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaiman baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan

dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Berdasarkan uraian tersebut, berikut ini dikemukakan bahwa terhadap fungsi pengawasan tersebut yaitu menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya, hal ini berarti fungsi pengawasan ini tidak bisa terlepas dari fungsi manajemen lainnya khususnya perencanaan (*planning*). Apabila fungsi *planning* tersebut berjalan dengan baik, maka diharapkan didalam implementasinya juga dapat berjalan dengan sempurna. Namun demikian, untuk mengontrol sejauh mana kesesuaian antara rencana kerja dengan proses kerja serta hasil yang didapatkan dari kinerja tersebut, maka disini diperlukan adanya pengawasan atau *controlling*. Jadi *planning* disini adalah tindakan pertama yang harus dikerjakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan. Dalam *planning* tersebut, organisasi menetapkan apa yang ingin dikerjakan. Hal ini tentu saja terkait dengan ditetapkannya tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, serta bagaimana cara untuk mencapainya.

### **c. Tujuan Pengawasan**

Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Sahertian (2000:19) menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran. Burhanuddin (1990:284) memperjelas hakikat pengawasan pendidikan pada hakikat substansinya. Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjuk pada

segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar.

Dengan menyadari pentingnya upaya peningkatan mutu dan efektifitas sekolah dapat (dan memang tepat) dilakukan melalui pengawasan. Atas dasar itu maka kegiatan pengawasan harus difokuskan pada perilaku dan perkembangan siswa sebagai bagian penting dari: kurikulum/mata pelajaran, organisasi sekolah, kualitas belajar mengajar, penilaian/evaluasi, sistem pencatatan, kebutuhan khusus, administrasi dan manajemen, bimbingan dan konseling, peran dan tanggung jawab orang tua dan masyarakat (Law dan Glover 2000). Lebih lanjut Ofsted (2005) menyatakan bahwa fokus pengawasan sekolah meliputi: (1) standard dan prestasi yang diraih siswa, (2) kualitas layanan siswa di sekolah (efektifitas belajar mengajar, kualitas program kegiatan sekolah dalam memenuhi kebutuhan dan minat siswa, kualitas bimbingan siswa), serta (3) kepemimpinan dan manajemen sekolah.

Kiprah supervisor menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang dimaksud dapat dijelaskan dalam visualisasi Gambar 1 tentang Hakikat Pengawasan. Dari visualisasi Gambar 1. tersebut tampak bahwa

hakikat pengawasan memiliki empat dimensi: (1) Support, (2) Trust, (3) Challenge, dan (4) Networking and Collaboration.

Dimensi pertama dari hakikat pengawasan yaitu dimensi Support. Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mendukung (support kepada) pihak sekolah untuk mengevaluasi diri kondisi existing-nya. Oleh karena itu, supervisor bersama pihak sekolah dapat melakukan analisis kekuatan, kelemahan dan potensi serta peluang sekolahnya untuk mendukung peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan pada sekolah di masa yang akan datang.

Dimensi kedua dari hakikat pengawasan yaitu dimensi Trust. Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu membina kepercayaan (trust) stakeholder pendidikan dengan penggambaran profil dinamika sekolah masa depan yang lebih baik dan lebih menjanjikan.

Dimensi ketiga dari hakikat pengawasan yaitu dimensi Challenge. Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu memberikan tantangan (challenge) pengembangan sekolah kepada stakeholder pendidikan di sekolah. Tantangan ini harus dibuat serealistik mungkin agar dapat dan mampu dicapai oleh pihak sekolah, berdasarkan pada situasi dan kondisi sekolah pada saat ini. Dengan demikian stakeholder tertantang untuk bekerjasama secara kolaboratif dalam rangka pengembangan mutu sekolah.

Dimensi keempat dari hakikat pengawasan yaitu dimensi Networking and Collaboration. Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mengembangkan jejaring dan

berkolaborasi antar stakeholder pendidikan dalam rangka meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah.

Berdasarkan rumusan di atas maka kepengawasan adalah aktivitas profesional pengawas dalam rangka membantu sekolah Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat melalui penilaian dan pembinaan yang terencana dan berkesinambungan. Pembinaan diawali dengan mengidentifikasi dan mengenali kelemahan sekolah Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, menganalisis kekuatan/potensi dan prospek pengembangan sekolah sebagai bahan untuk menyusun program pengembangan mutu dan kinerja sekolah binaannya. Untuk itu maka pengawas harus mendampingi pelaksanaan dan pengembangan program-program inovasi sekolah. Ada tiga langkah yang harus ditempuh pengawas dalam menyusun program kerja pengawas agar dapat membantu sekolah mengembangkan program inovasi sekolah. Ketiga langkah tersebut adalah :

- a) Menetapkan standar/kriteria pengukuran performansi sekolah (berdasarkan evaluasi diri dari sekolah).
- b) Membandingkan hasil tampilan performansi itu dengan ukuran dan kriteria/benchmark yang telah direncanakan, guna menyusun program pengembangan sekolah.
- c) Melakukan tindakan pengawasan yang berupa pembinaan/pendampingan untuk memperbaiki implementasi program pengembangan sekolah.
- d) Dalam melaksanakan kepengawasan, ada sejumlah prinsip yang dapat dilaksanakan pengawas agar kegiatan kepengawasan berjalan efektif.

Setelah sekolah Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, Yayasan harus menentukan Tujuan yang harus ditempuh dalam pengawas dalam menyusun program kerja pengawas agar dapat membantu sekolah mengembangkan program inovasi sekolah. Maka Tujuan pengawasan

a. Tujuan Umum

Tujuan umum pengawasan adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan kepala sekolah serta staf sekolah lainnya, agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

b. Tujuan Khusus

1) Pengawasan/Supervisi Akademik

- a) meningkatkan peran siswa sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, agar mencapai prestasi belajar secara optimal.
- b) meningkatkan kinerja guru sehingga mampu membimbing siswa mencapai prestasi belajar dan pribadi yang mantap.
- c) Peningkatkan keefektipan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah.
- d) meningkatkan keefektipan dan keefesienan sarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan belajar siswa.
- e) meningkatkan kemampuan guru dalam membuat/menyusun perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan standar proses.
- f) meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun alat evaluasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip penilaian.

## 2) Pengawasan Manajerial

- a) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, sehingga siswa dapat diwujudkan dengan optimal.
- b) meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program-program siswa di sekolahannya.
- c) meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan dengan masyarakat sekitar.
- d) meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta suasana tenang, nyaman dan aman sebagai tempat belajar.

### **d. Jenis-Jenis Pengawasan**

Dalam kaitan dengan jenis-jenis pengawasan tersebut, peneliti mengemukakan dengan istilah macam-macam pengawasan, (Saydam dalam Kadarisman, 2013:205) adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengawasan fungsional

Pengawasan fungsional, dilaksanakan oleh pejabat-pejabat fungsional atau aparat pengawasan yang secara fungsional tugasnya memang mengawasi pelaksanaan tugas-tugas.

#### 2) Pengawasan masyarakat

Pengawasan masyarakat, dilakukan oleh seluruh warga masyarakat yang disampaikan baik secara lisan kepada aparat yang berkepentingan, maupun tertulis melalui media cetak dan sebagainya.

#### 3) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat, dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang di pimpinnya.



#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin di perlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat di hindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, di temukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan pimpinan mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada layanan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang di ciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, atasan dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan pimpinan mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- 4) Kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang. Bila atasan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab itu sendiri tidak berkurang satu-satunya cara atasan dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang di limpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, atasan tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

#### **f. Indikator-Indikator Pengawasan**

Untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan agar lebih efektif maka setiap organisasi haruslah merencanakan dan menyusun suatu sistem pengawasan. Sistem pengawasan yang disusun oleh suatu organisasi belum tentu sama dengan organisasi lainnya, perbedaan tersebut dapat saja disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain besarnya perubahan dan jenis kegiatannya. Oleh karena itu pengawasan harus dilakukan dengan baik dan efisien agar dapat menangani berbagai penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2003:373) adalah sebagai berikut :

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistis secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistis secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, Karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan yang efektif harus menunjukkan baik deteksi maupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para organisasi

Pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2011:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam

motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2016:111).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

#### **b. Manfaat Dan Fungsi Motivasi**

Salah satu metode yang bisa dilakukan oleh seorang Yayasan dalam guna membangkitkan semangat dan antusiasme Guru dalam pembelajaran adalah kemampuan Yayasan dalam memberikan motivasi atau penguatan dalam proses pembelajaran. Seorang guru. Motivasi sendiri dalam pemahamannya dibagi dalam dua ranah yakni motivasi intrinsik atau biasa juga dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dalam diri Guru, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah suatu bentuk penguatan atau motivasi yang bersumber dari luar diri Guru.

Pada dasarnya motivasi yang mampu diberikan oleh Yayasan adalah motivasi yang bersifat ekstrinsik namun bukan tidak mungkin motivasi yang bersifat ekstrinsik tersebut diakumulasi oleh Guru menjadi suatu bentuk motivasi yang bersifat intrinsik.

Berbicara mengenai manfaat motivasi dan penguatan ada beberapa manfaat pemberian motivasi bagi Guru baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun di kegiatan luar pembelajaran. Di dalam sekolah yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi disini sangat memberikan manfaat untuk

memotivasi Guru supaya guru lebih aktif dan bergairah dalam proses mengajar dikelas.

### **c. Tujuan Motivasi**

Dalam suatu organisasi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para bawahannya di organisasi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan. Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2011:32) yaitu :

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat

melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

#### **d. Teori-Teori Motivasi**

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh Hasibuan (2010:103) diantaranya sebagai berikut :

##### 1) Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

##### 2) Maslow 's Need Hierarchy Theory

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation atau teori motivasi Hierarchy kebutuhan maslow.

##### 3) Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu : Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors*. *Maintenance Factor (faktor pemeliharaan)* berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, *kepuasan pekerjaan (job content)* yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.

#### 4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2010:111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

#### e. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Menurut Salusu (Kompri,2015:74) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul karena hal-hal sebagai berikut:

- a) Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.
- b) Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
- c) Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
- d) Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan tujuan
- e) Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik
- f) Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi
- g) Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya
- h) Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan
- i) Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang
- j) Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan



- k) Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan
- l) Harapan akan pengakuan dari teman sejawat
- m) Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk
- n) Jaminan akan adanya keimanan kerja yang prima
- o) Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

Sementara itu menurut Asiqoh (Kompri,2015:76) ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru yaitu :

a. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

Sebagai konsekuensi jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya. tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan

cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal/tidak dilakukan. Dapat dikatakan bahwa sekedar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas disekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing, dan melaksanakan administrasi sekolah.

c. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan disekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subjek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya. Pada garis besarnya kinerja guru dibagi menjadi

dua, yaitu kinerja guru dalam mendesain program pengajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

#### **f. Indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi yaitu :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi bagi sebuah instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut, (Singodimedjo dalam Agustini, 2011:70). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, (Hasibuan dalam Agustini, 2011:72).

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan, (Anoraga dalam Agustini, 2011:72).

Berdasarkan pengertian atau pendapat sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik pegawai yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya.

#### **b. Manfaat dan Fungsi Disiplin Kerja**

Tulus Tu'u (2004:37) mengatakan "disiplin berperan penting dalam membentuk individu yang berciri keunggulan". Disiplin sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap Guru. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin, yang akan mengantar seorang Guru sukses dalam mengajar.

Adapun fungsi disiplin menurut Tulus Tu'u (2004:38) yaitu sebagai berikut:

##### **1. Menata Kehidupan Bersama**

Fungsi disiplin adalah mengatur tata kehidupan manusia, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan antara individu satu dengan yang lain menjadi baik dan lancar. Kehidupan bersama akan lebih terarah dengan adanya disiplin.

##### **2. Membangun Kepribadian**

Lingkungan yang berdisiplin baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Apalagi seorang guru yang sedang melakukan pembelajaran, tentu

lingkungan sekolah yang tertib, teratur, tenang, tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih Kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk serta-merta dalam waktu singkat. Namun, terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.

### 4. Pemaksaan

Dari pendapat itu, disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Disiplin dengan motif kesadaran diri ini lebih baik dan kuat. Dengan melakukan kepatuhan dan ketaatan atas kesadaran diri, bermanfaat bagi kebaikan dan kemajuan diri. Sebaliknya, disiplin dapat pula terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar.

### 5. Hukuman

Tata tertib sekolah biasanya berisi hal-hal positif yang harus dilaksanakan oleh guru yang dilakukan oleh yayasan. Sisi lainnya berisi sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut. Ancaman sanksi / hukuman sangat penting karena dapat memberi dorongan dan kekuatan bagi guru untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman /sanksi, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat diperlemah. Motivasi untuk hidup mengikuti aturan yang berlaku menjadi lemah.

### 6. Menciptakan Lingkungan yang Kondusif

Disiplin sekolah berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar. Hal itu dicapai dengan merancang peraturan

sekolah, yakni peraturan bagi guru-guru, dan bagi para siswa, serta peraturan-peraturan lain yang dianggap perlu. Kemudian diimplementasikan secara konsisten dan konsekuen.

Dengan demikian, sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang aman, tenang, tenteram, tertib dan teratur. Lingkungan seperti ini adalah lingkungan yang kondusif bagi pendidikan. Dengan adanya disiplin maka proses belajar mengajar akan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.

Jadi, disiplin memiliki fungsi yang sangat sentral dalam mendukung terlaksananya proses belajar mengajar siswa di sekolah. Dengan adanya disiplin maka tujuan pendidikan nasional akan mudah dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penerapan disiplin sekolah adalah untuk mengontrol perilaku guru untuk tidak menyimpang dari nilai-nilai moral. Hal ini untuk mendapatkan hasil belajar yang baik. Berdisiplin sangat penting bagi setiap guru dan siswa. Berdisiplin akan membuat seorang guru dan siswa memiliki kecakapan mengenai cara belajar yang baik, juga merupakan suatu proses ke arah pembentukan watak yang baik.

Selanjutnya, Suherman (2001:65) mengemukakan pula tentang pentingnya disiplin dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mengajarkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Rasa hormat terhadap otoritas/ kewenangan

Disiplin akan menyadarkan setiap guru tentang kedudukannya, baik di dalam penyelenggara yayasan maupun di dalam kelas, misalnya kedudukannya sebagai guru yang harus hormat terhadap yayasan dan kepala sekolah.

2) Upaya untuk menanamkan kerja sama

Disiplin dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan kerjasama, baik antara guru, siswa dengan guru, maupun guru dengan yayasan.

3) Kebutuhan untuk berorganisasi

Disiplin dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan dalam diri setiap guru mengenai kebutuhan berorganisasi.

4) Rasa hormat terhadap orang lain

Dengan ada dan dijunjung tingginya disiplin dalam proses belajar mengajar, dan setiap guru akan tahu dan memahami tentang hak dan kewajibannya, serta akan menghormati dan menghargai hak dan kewajiban orang lain.

5) Kebutuhan untuk melakukan hal yang tidak menyenangkan

Dalam kehidupan selalu dijumpai hal yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan. Melalui disiplin guru dipersiapkan untuk mampu menghadapi hal-hal yang kurang atau tidak menyenangkan dalam kehidupan pada umumnya dan dalam proses belajar mengajar pada khususnya.

6) Memperkenalkan contoh perilaku tidak disiplin

Dengan memberikan contoh perilaku yang tidak disiplin diharapkan guru dapat menghindarinya atau dapat membedakan mana perilaku disiplin dan yang tidak disiplin.

**c. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja**

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan pegawai berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan organisasinya.



Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, (Agustini, 2011:78) antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Agar para bawahan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa kantor sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada instansi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Agar semua pegawai yang ada dalam instansi berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan instansi dengan tujuan masing-masing pegawai sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara pegawai dan instansi dapat diperkecil.

#### **d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Terdapat tiga jenis disiplin kerja, (Agustini, 2011:74) yaitu :

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standard yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

##### 2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, (Singodimedjo dalam Agustini, 2011:80) adalah sebagai berikut :

##### 1) Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

##### 2) Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan

contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam organisasi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh bawahannya.

3) Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh

pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin ditempat kerja.

5) Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

6) Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **f. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa indikator disiplin menurut Agustini (2011:73) yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (pengawasan, motivasi dan disiplin) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (kinerja).

##### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Pengawasan pada hakikatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan. Pengawaasan harus

melihat kedepan walaupun hal-hal yang lalu perlu dipelajari. Itu berarti bahwa pengawasan bukanlah sekedar mengawasi tetapi harus dapat membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Kadarisman (2013:173) “Pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota-anggota organisasinya, adalah untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, adakah kendala atau hambatan yang dihadapinya, apabila ada maka sejauh mana pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi.” Dengan demikian pengawasan terhadap pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan swasta untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal.

Hasil penelitian Asmawar, Mukhlis Yunus dan Amri (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Agustini, 2011:34).

Menurut Kadarisman (2013:271) peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Kinerja pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkosentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Sondole, Nelwan dan Palandeng (2015) menyimpulkan hasil penelitan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dalam suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku secara sukarela dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya. Disiplin merupakan faktor pengikat kerja yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang. Dengan berpegang pada peraturan tersebut diharapkan tujuan



organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2010:193).

Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin dalam instansi akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat mewujudkan tujuan dari instansi tersebut (Hasibuan, 2010:193).

Hasil penelitian Mini Setiyarti (2014) menyimpulkan bahwa hasil penelitian antara variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja ditempat kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi juga memiliki hubungan dengan kinerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Kadarisman, 2013:19).

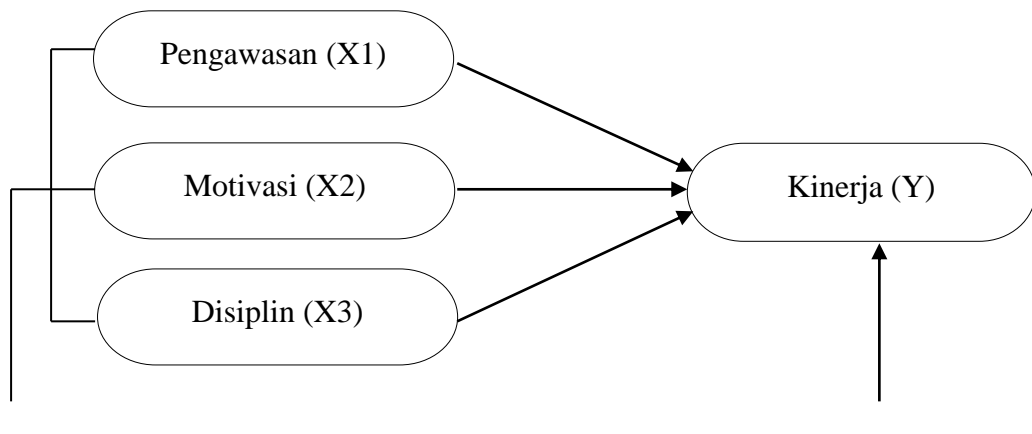
Hasibuan dalam Agustini (2011:72) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah

laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi yang tertulis maupun tidak.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Anggraeni (2011) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara pengawasan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



**Gambar II.1 Paradigma Penelitian**

**Sumber : Diolah Oleh Peneliti**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
4. Pengawasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  yaitu Pengawasan,  $X_2$  yaitu Motivasi,  $X_3$  yaitu Disiplin dan variabel terikat Y yaitu Kinerja.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:75).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Kehandalan kerja</li> <li>4. Sikap kerja</li> </ol>
2.	Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan (Handoko, 2012:75).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akurat</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Objektif dan menyeluruh</li> <li>4. Terpusat pada titik pengawasan strategis</li> <li>5. Realistis secara ekonomis</li> <li>6. Realistis secara organisasional</li> <li>7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi</li> <li>8. Fleksibel</li> <li>9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional</li> <li>10. Diterima para anggota organisasi</li> </ol>
3.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Mangkunegara, 2017:111).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Cita-cita yang tinggi</li> <li>4. Orientasi tugas /sasaran</li> <li>5. Usaha untuk maju</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Rekan kerja yang dipilih</li> <li>8. Pemanfaatan waktu</li> </ol>
4.	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Agustini, 2011:73).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Kehadiran</li> <li>2. Tata cara kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu yang beralamat di Jln. Kampung Baru Rantauprapat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Mei 2019 sampai dengan September 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III-2**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan																							
		Mei'19				Juni'19				Juli'19				Agus'19				Sept'19				Des			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■																					
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																	
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal							■	■	■	■														
4	Seminar Proposal									■															
5	Pengumpulan Data										■														
6	Pengolahan Data dan Analisis Data											■	■	■											
7	Penyusunan Tesis													■											
8	Seminar Hasil														■										
9	Bimbingan Tesis															■									
10	Sidang Tesis																							■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:57) "Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik

tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa “Populasi penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat yang berjumlah 39 orang.”

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 39 orang guru menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden , selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

**Tabel III-3**  
**Penilaian Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \cdot \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $(\sum xi)$  = jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum xi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum yi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum xi)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xiyi$  = jumlah hasil kali variabel x dan y



Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013:45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $> 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$  maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2013:47) dikatakan reliable bila hasil Alpha  $> 0.6$ , dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,6$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

### **1. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Kinerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Nilai Variabel Pengawasan

$x_2$  = Nilai Variabel Motivasi

$x_3$  = Nilai Variabel Disiplin

## 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Model Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan variabel  $Y$  memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2013) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2013).

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

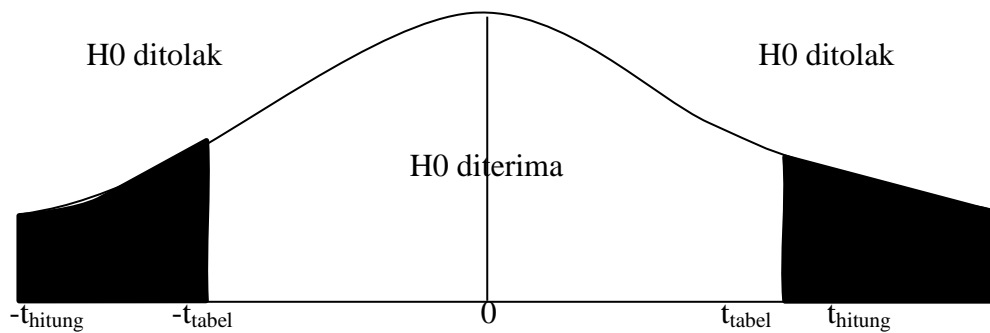
$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Banyaknya Pasangan Rank

#### 1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila  $t$  hitung lebih besar dari tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.



Gambar III.1  
Kurva Ketentuan Uji t

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independent

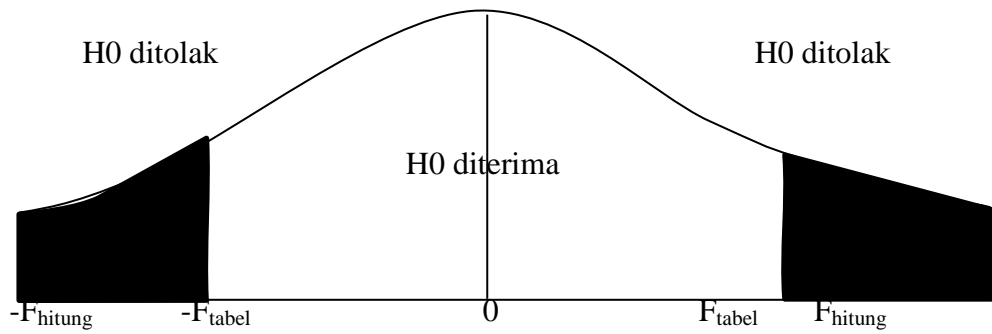
n = Jumlah Sampel

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditentukan

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III.2  
Kurva Ketentuan Uji F

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\%$$

Keterangan :

$d$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 39 orang guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel IV-1**  
**Skala *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pengawasan ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ), variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), maupun variabel Kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab

angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

#### a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, Tahun 2019.

##### 1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-2**  
**Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	25	64.1
2.	30 - 40 Tahun	10	25.6
3.	> 40 Tahun	4	10.3
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun berjumlah 25 orang guru (64.1%), usia 30 – 40 tahun yaitu berjumlah 10 orang guru (25.6%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia > 40 tahun yaitu berjumlah 4 orang guru (10.3%).

##### 2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



**Tabel IV-3**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	3	7.7
2.	Perempuan	36	92.3
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja terdiri dari 3 orang responden berjenis kelamin laki-laki (7.7%), dan yang terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (92.3%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika di dibandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-4**  
**Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Diploma (1/2/3)	9	23.0
2.	S1	27	69.2
3.	S2	3	7.7
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat pada Pendidikan Diploma (1/2/3) berjumlah 9 orang (23.0%), S1 sebanyak 27 orang (69.2%), dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang (7.7%).

### b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

#### 1) Variabel Pengawasan ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Pengawasan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Pengawasan)**

No. Pern	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30.8	27	69.2	0	0	0	0	0	0	39	100
2	22	56.4	17	43.6	0	0	0	0	0	0	39	100
3	18	46.1	19	48.8	2	5.1	0	0	0	0	39	100
4	14	35.9	23	59.0	2	5.1	0	0	0	0	39	100
5	7	17.9	30	77.0	2	5.1	0	0	0	0	39	100
6	14	35.9	25	64.1	0	0	0	0	0	0	39	100
7	11	28.2	28	71.8	0	0	0	0	0	0	39	100
8	12	30.8	25	64.1	2	5.1	0	0	0	0	39	100
9	11	28.22	28	71.8	0	0	0	0	0	0	39	100
10	10	25.6	23	59.0	6	15.4	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Jawaban responden tentang menetapkan ukuran kinerja yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang guru dengan persentase 69.2%.
- (2) Jawaban responden tentang mengarahkan guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 56.4%.
- (3) Jawaban responden tentang pimpinan dapat menangani masalah yang datang dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 48.8%.
- (4) Jawaban responden tentang pimpinan dalam mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja bersifat objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 59.0%.
- (5) Jawaban responden tentang kegiatan koreksi yang dilakukan lebih terpusat bagi pegawai yang sering melakukan penyimpangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 77.0%.
- (6) Jawaban responden tentang pelaksanaan tugas selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja sekolah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 64.1%.
- (7) Jawaban responden tentang mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan yang terkoordinasi dengan aliran kerja yayasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase 71.8%.

- (8) Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan kegiatan koreksi bersifat fleksibel dan selalu siap dalam menghadapi ancaman masalah internal dan eksternal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 64.1%.
- (9) Jawaban responden tentang bersifat sebagai petunjuk dalam mengambil tindakan kemudian mengkoreksi penyimpangan yang ada, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase 71.8%.
- (10) Jawaban responden tentang sistem dalam kegiatan koreksi yang dilakukan dapat diterima oleh semua guru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 59.0%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui pengawasan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat sudah baik, dimana persentase pengawasan berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam melakukan pengawasan kepada guru agar kinerja guru juga semakin meningkat.

## 2) Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_2$  (Motivasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	53.9	18	46.1	0	0	0	0	0	0	39	100
2	23	59.0	16	41.0	0	0	0	0	0	0	39	100
3	24	61.5	15	38.5	0	0	0	0	0	0	39	100
4	23	59.0	16	41.0	0	0	0	0	0	0	39	100
5	21	53.8	15	38.5	3	7.7	0	0	0	0	39	100
6	19	48.8	20	51.2	0	0	0	0	0	0	39	100
7	21	53.9	16	41.0	2	5.1	0	0	0	0	39	100
8	24	61.5	15	38.5	0	0	0	0	0	0	39	100
9	27	69.2	12	30.8	0	0	0	0	0	0	39	100
10	21	53.8	18	46.1	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Jawaban responden tentang selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 53.9%.
- (2) Jawaban responden tentang mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 59.0%.
- (3) Jawaban responden tentang mendapatkan peluang untuk kemajuan diri dengan prestasi kerjanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 61.5%.
- (4) Jawaban responden tentang memiliki cita-cita untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 59.0%.

- (5) Jawaban responden tentang berkeinginan untuk dapat dipromosikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 53.8%.
- (6) Jawaban responden tentang selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 51.2%.
- (7) Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri untuk memperoleh tujuan didalam sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 53.9%.
- (8) Jawaban responden tentang tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 61.5%.
- (9) Jawaban responden tentang dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang pegawai dengan persentase 69.2%.
- (10) Jawaban responden tentang pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 53.8%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui motivasi pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat sudah baik, dimana persentase motivasi berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam pemberian motivasi kepada guru agar guru semakin semangat dalam meningkatkan kinerja.

### 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25.6	27	69.2	2	5.1	0	0	0	0	39	100
2	20	51.2	19	48.8	0	0	0	0	0	0	39	100
3	20	51.2	19	48.8	0	0	0	0	0	0	39	100
4	17	43.6	22	56.4	0	0	0	0	0	0	39	100
5	12	30.8	23	59.0	4	10.2	0	0	0	0	39	100
6	11	28.22	28	71.8	0	0	0	0	0	0	39	100
7	20	51.2	19	48.8	0	0	0	0	0	0	39	100
8	13	33.3	24	61.5	2	5.1	0	0	0	0	39	100
9	22	56.4	17	43.6	0	0	0	0	0	0	39	100
10	18	46.1	19	48.8	2	5.1	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam menentukan cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang guru dengan persentase 69.2%.
- (2) Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 51.2%.
- (3) Jawaban responden tentang Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 51.2%.

- (4) Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 56.4%.
- (5) Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan atasan selalu di kerjakan sesuai dengan arahan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang guru dengan persentase 59.0%.
- (6) Jawaban responden tentang kepatuhan pada atasan menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang guru dengan persentase 71.8%.
- (7) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang guru dengan persentase 51.2%.
- (8) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemenuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang guru dengan persentase 61.5%.
- (9) Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 56.4%.
- (10) Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang guru dengan persentase 48.8%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui Disiplin Kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu sudah baik, dimana persentase disiplin berada



diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam penerapan disiplin kepada guru agar guru semakin tertib dan taat dalam mematuhi peraturan didalam sekolah.

#### 4) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	23.1	28	71.8	2	5.1	0	0	0	0	39	100
2	15	38.5	24	61.5	0	0	0	0	0	0	39	100
3	16	41.0	23	59.0	0	0	0	0	0	0	39	100
4	11	28.2	28	71.8	0	0	0	0	0	0	39	100
5	7	17.9	28	71.8	4	10.3	0	0	0	0	39	100
6	15	38.5	22	56.4	2	5.1	0	0	0	0	39	100
7	15	38.5	24	61.5	0	0	0	0	0	0	39	100
8	11	28.2	27	69.2	1	2.6	0	0	0	0	39	100
9	23	59.0	16	41.0	0	0	0	0	0	0	39	100
10	22	56.4	17	43.6	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh dalam menentukan cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang guru dengan persentase 71,8%.
- (2) Jawaban responden tentang selalu datang ke sekolah sebelum jam mengajar dimulai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang guru dengan persentase 61.5%.

- (3) Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh sekolah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang guru dengan persentase 59.0%.
- (4) Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang guru dengan persentase 71.8%.
- (5) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan atasan kepada guru selalu dikerjakan sesuai dengan arahan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang guru dengan persentase 71.8%.
- (6) Jawaban responden tentang ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 56.4%.
- (7) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang guru dengan persentase 61.5%.
- (8) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemenuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang guru dengan persentase 69.2%.
- (9) Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang guru dengan persentase 59,0%.

(10) Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang guru dengan persentase 56.4%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui Kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat sudah baik, dimana persentase kinerja berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dalam melakukan pengawasan, pemberian motivasi kepada pegawai serta mengawasi dan memperhatikan disiplin para guru agar kinerja pegawai semakin meningkat.

### c. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji validitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-9**  
**Uji Validitas Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

<b>No. Item</b>	<b>Pearson</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,640	0,000	Valid
Item 2	0,628	0,000	Valid
Item 3	0,449	0,004	Valid
Item 4	0,583	0,000	Valid
Item 5	0,638	0,000	Valid
Item 6	0,549	0,000	Valid
Item 7	0,586	0,000	Valid
Item 8	0,782	0,000	Valid
Item 9	0,745	0,000	Valid
Item 10	0,682	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel  $X_1$  (Pengawasan) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_1$  dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel  $X_1$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel IV-10**  
**Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )**

<b>No. Item</b>	<b>Pearson</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,546	0,000	Valid
Item 2	0,436	0,006	Valid
Item 3	0,567	0,000	Valid
Item 4	0,574	0,000	Valid
Item 5	0,388	0,015	Valid
Item 6	0,480	0,002	Valid
Item 7	0,404	0,011	Valid
Item 8	0,428	0,007	Valid
Item 9	0,410	0,010	Valid
Item 10	0,546	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel  $X_2$  (Motivasi) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_2$  dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel  $X_2$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel IV-11**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

<b>No. Item</b>	<b>Pearson</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,560	0,000	Valid
Item 2	0,837	0,000	Valid
Item 3	0,781	0,000	Valid
Item 4	0,462	0,003	Valid
Item 5	0,774	0,000	Valid
Item 6	0,597	0,000	Valid
Item 7	0,826	0,000	Valid
Item 8	0,714	0,000	Valid
Item 9	0,761	0,000	Valid
Item 10	0,734	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel X<sub>3</sub> (Disiplin Kerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X<sub>3</sub> dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X<sub>3</sub> dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel IV-12**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>No. Item</b>	<b>Pearson</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,816	0,000	Valid
Item 2	0,690	0,000	Valid
Item 3	0,824	0,000	Valid
Item 4	0,712	0,000	Valid
Item 5	0,664	0,000	Valid
Item 6	0,730	0,000	Valid
Item 7	0,599	0,000	Valid
Item 8	0,629	0,000	Valid
Item 9	0,654	0,000	Valid
Item 10	0,684	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Y (Kinerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

#### d. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2012, hal. 47) dikatakan *reliable* bila hasil Alpha > 0.6. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji reliabilitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

**Tabel III-13**  
**Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengawasan	0,824	Reliabel
Motivasi	0,647	Reliabel
Disiplin Kerja	0,887	Reliabel
Kinerja	0,884	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

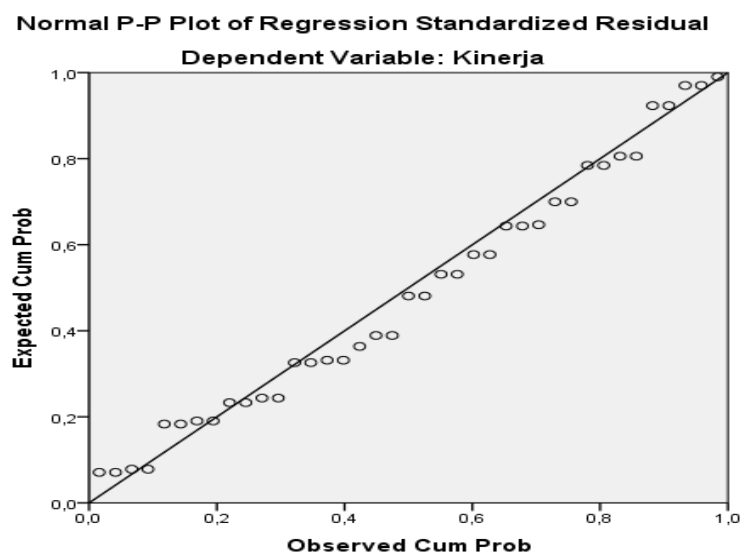
## 2. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



**Gambar IV-1**

### Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat

nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

**Tabel IV-9**  
**Coefficients Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

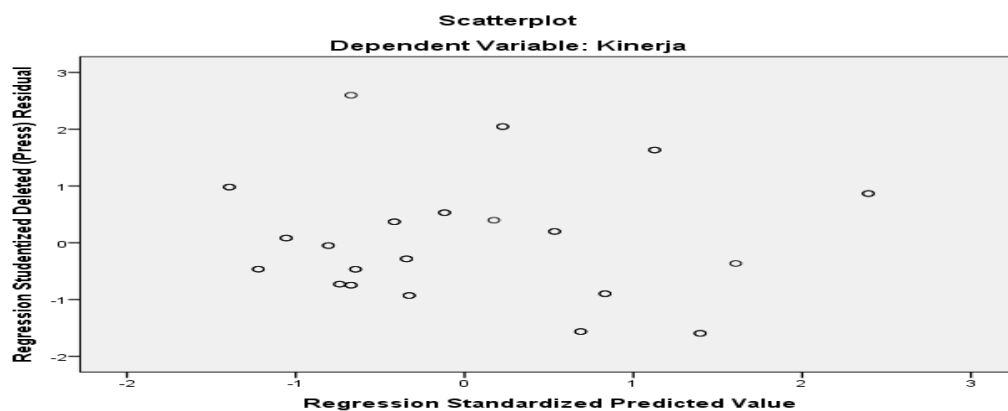
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Pengawasan	,364	,276	,254	,443	2,257
Motivasi	,378	,313	,292	,734	1,362
Disiplin Kerja	,279	-,122	-,109	,370	2,706

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi  $< 4$  atau 5.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**  
Sumber : Hasil Penelitian (2019)



Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV-10**  
**Coefficients Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,856	10,332		1,147	,259
Pengawasan	,415	,244	,382	1,699	,098
Motivasi	,466	,239	,340	1,951	,059
Disiplin Kerja	,170	,234	,179	,728	,472

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel IV-10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,856 + 0,415X_1 + 0,466X_2 + 0,170X_3$$

Model persamaan regresi

berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai Konstanta sebesar 11,856 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Pengawasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 11,856.
- b. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,415$  menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaurapat sebesar 41,5% kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kinerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-10 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,466$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaurapat sebesar 46,6% kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-10 diatas.
- d. Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,170$  menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaurapat sebesar 17% kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-10 diatas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

##### 1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

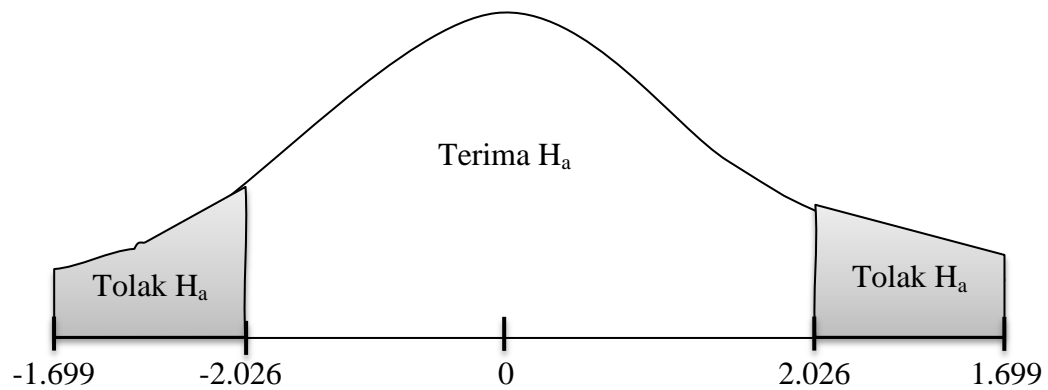
**Tabel IV-11**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,856	10,332		1,147	,259
Pengawasan	,415	,244	,382	1,699	,098
Motivasi	,466	,239	,340	1,951	,059
Disiplin Kerja	,170	,234	,179	,728	,472

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu pengawasan memiliki signifikansi sebesar 0,098 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 1.699 < t_{tabel} 2.026$  dengan probabilitas Sig 0,098, lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut

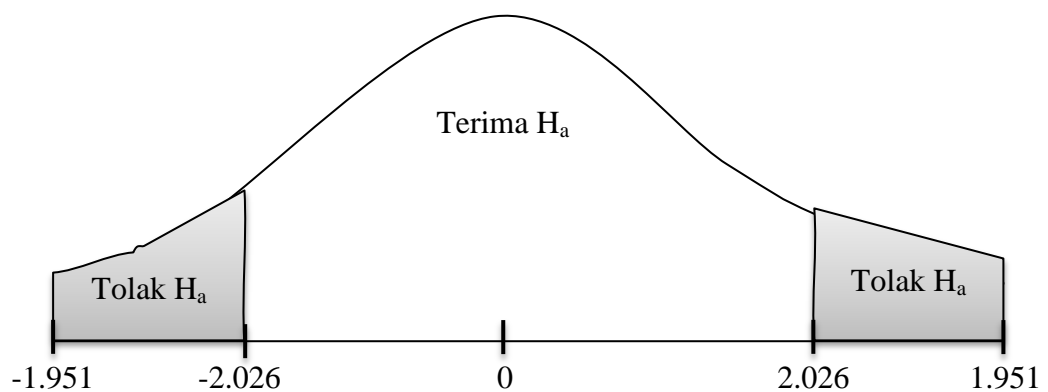


**Gambar IV-3**  
**Gambar Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-11 di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $1,951 < t_{tabel}$  2.026 dengan probabilitas Sig 0,059, lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

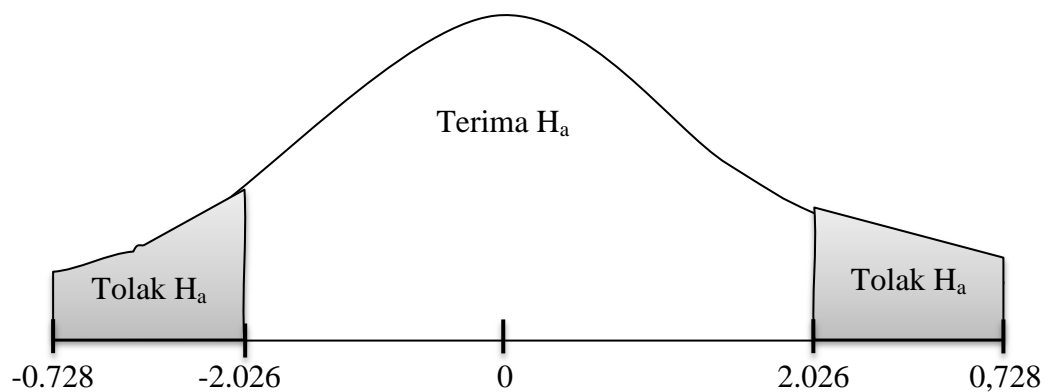


**Gambar IV-4**  
**Gambar Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-11 di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_3$  yaitu disiplin kerja memiliki signifikan sebesar 0,472 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Dari tabel IV-11 tentang pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,728 <  $t_{tabel}$  2,026 dengan probabilitas Sig 0,472, lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV-5**  
**Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

#### b. Uji Simultan ( Uji F )

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV-13**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,448	3	34,483	3,242	,034 <sup>b</sup>
	Residual	372,295	35	10,637		
	Total	475,744	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,034 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $3,242 > 2,869$  sehingga di simpulkan bahwa Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

#### c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-14**  
**Koefisien Determinasi (*R-Square*)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 <sup>a</sup>	,217	,150	3,26144

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R_{\text{square}}$  adalah sebesar 0,217 atau sama dengan 21,70% artinya bahwa Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat adalah sebesar 21,70% dan sisanya 78,30% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Pengawasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat yang menyatakan  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  yaitu  $1.699 \leq 2.026$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_a$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pengawasan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Artinya tingkat

pengawasan secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kinerja guru pada yayasan tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Yunus dan Amri (2014) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $1.951 \leq 2.026$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_a$  ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Yoga Arsyenda (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $0.728 \leq 2.026$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_a$  ditolak, hal ini di nyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini



sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Setiyaningsih (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Mengenai pengaruh antara Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $3.242 \geq 2.869$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh antara Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Anggraeni (2011) yang menunjukkan bahwa pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntur Bumi Rantauprapat, maka dapat disimpulkan bahwa kaidah-kaidah keislaman sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Seorang guru akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan yang jelas, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang guru melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan, serta ketua yayasan harus berperan aktif untuk mengawasi segenap aktivitas guru dan jajarannya.
2. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya motivasi kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.
3. Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada pegawai yang melanggar disiplin sebaiknya di berikan teguran dan lebih ditanamkan moral keagamaan.
4. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk

meningkatkan kinerja dan menjaga suatu keharmonisan antara guru dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stackholder yang terkait yaitu seluruh pegawai dan guru yayasan pendidikan Islam Terpadu Kuntur Bumi Rantauparapat, agar untuk menambah rasa memiliki terhadap yayasan ini maka bagi penelitian selanjutnya perlu menambahkan Variabel-variabel yang dapat menambah kompetensi guru dibidang agama seperti pangajian-pengajian agar membentuk jati diri seorang tenaga pendidik dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Agraeni, Nenny (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Vol. 11, No. 3 Jakarta*.
- Asmawar, Mukhlis Yunus dan Amri (2014). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sinergi Vol. 2, No. 2*.
- Asiqoh (2015) Motivasi Kerja Pegawai*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Burhanuddin(1990). *Hakikat Pengawasan* Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Belitung. Jurnal Manajemen Vol. 3, No. 3*.
- Ghozali. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Hasibuan, S.P Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri ( 2015 ) Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsaoly (2016). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Edisi. Jakarta : penerbit Kencana (Prenada Media Group)
- Setiyarti, Mini (2014). *Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 3 Bandung.
- Siagian, Sondang P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supeno, Imam Suseno dan Ira Miranti (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Vol. 9, No. 1*.

Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Penerbit Kencana (Prenada Media Group).

Suhertian ( 2000 ) *Pengawasan Supervisi Pendidikan Edisi 1*. AA Jakarta : Penerbit Madenatera.

Wibowo (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.

Tulus Tu'Li ( 2004 ) *Disiplin* Edisi 2 Jakarta : Penerbit Madenatera

**LAMPIRAN -LAMPIRAN**

## BIODATA PENELITI

### I. Biodata Pribadi :

Nama : Drs. Sutan Napsan  
Tempat/Tgl Lahir : Rantauparapat/ 17 Desember 1966  
Alamat : Jl. Sirandorung No. 147 S, Rantauparapat  
Agama : ISLAM  
Nama ayah : H.M. Harisin Nasution  
Nama Ibu : Hj. Ramsiah Ritonga  
Nama Istri : Aisyiah Gita Utami Lubis  
Tempat/Tgl Lahir : Kota Nopan / 24 Maret 1968  
Pekerjaan : Aparatur Sipil Negeri (ASN)  
Anak :



1. Rizky Immawan Irsan Nasution (20 Juli 1995)
2. Sunita Melati Nasution (30 September 1998)
3. Pazraini Isna Nasution (26 Januari 2002)
4. Fadil Ramadhan Irsan Nasution (07 September 2009)

### II. Riwayat Pendidikan :

1. SD Inpres Kompi 126 Janji (1979)
2. SMP Negeri 2 Rantauparapat (1982)
3. SMA Negeri 1 Rantauparapat (1985)
4. Strata-1 (S-I) IAIN-SU (1992)
5. Strata-2 (S-2) Pascasarjana UMSU (2018-Sekarang)

### III. Riwayat Pekerjaan :

1. Sekretaris KUD Adil Makmur Kec. NA.IX. X Tahun 1992-1994
2. Anggota DPRD Kabupaten Labuhanbatu Tahun 2009-2014



3. Pembina Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauparapat Tahun 2008-Sekarang.

#### **IV. Riwayat Organisasi :**

1. Ketua Umum IMM FHUS IAIN-SU Tahun 1986-1988
2. Sekretaris PC IMM Kota Medan Tahun 1988-1990
3. Ketua Umum AMPI Kel. Padang Matinggi Tahun 1990-1991
4. Ketua Umum AMPI Kec. Bilah Hulu Tahun 1991-1992
5. Wakil Bendahara AMPI Kab. Labuhan Batu Tahun 1992-1993
6. Ketua Pemuda Muhammadiyah Kab. Labuhan Batu Tahun 1994-1998
7. Pengurus KNPI Kab. Labuhan Batu Tahun 1995-1999
8. Ketua FOKAL IMM Kab. Labuhan Batu Tahun Tahun 2018-2022
9. Ketua Ikatan Keluarga Nasution Kab. Labuhan Batu Tahun 2018-2022

#### **V. Media & LSM :**

1. Koresponden Tabloid Koran Salam Bandung Tahun 1987-1989
2. LSM IPW Kab. Labuhan Batu Tahun 2000-2004
3. Ka. Biro Koran Sahabat Kab. Labuhan Batu Tahun 2001-2004
4. Ketua LSM Gerakan Pemuda Anti Narkoba dan Tawuran (GEPENTA) Kab. Labuhan Batu Tahun 2003-2006

#### **VI. Partai Politik :**

1. Sekretaris PAN Kab. Labuhan Batu Tahun 1998-2004
2. Ketua Partai Matahari Bangsa Kab. Labuhan Batu Tahun 2008-2014
3. Ketua PRM Kelurahan Sirandorong Tahun 2018-2022



## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT**

**Responden yang terhormat,**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti

**SUTAN NAPSAN**  
**1720030061**

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden :
2. Usia :  20 - 30 Tahun  31 - 40 Tahun  
 41 - 50 Tahun  > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki - Laki  Perempuan
4. Tingkat Pendidikan :  SMA/SMK Sederajat  S1  
 Diploma (1/2/3)  S2
5. Masa Kerja :  < 5 Tahun  5 – 10 Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN :**

Berikan tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.

SS = Sangat Setuju (5)

TS = Tidak Setuju (2)

S = Setuju (4)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KS = Kurang Setuju (3)

### VARIABEL PENGAWASAN (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menetapkan ukuran kinerja yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang akurat.					
2.	Mengarahkan guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.					
3.	Pimpinan dapat menangani masalah yang datang dengan tepat waktu.					
4.	Pimpinan dalam mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja bersifat objektif.					
5.	Kegiatan koreksi yang dilakukan lebih terpusat bagi pegawai yang sering melakukan penyimpangan.					
6.	Pelaksanaan tugas selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja sekolah.					
7.	Mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan yang terkoordinasi dengan aliran kerja yayasan.					
8.	Pimpinan dalam melaksanakan kegiatan koreksi bersifat fleksibel dan selalu siap dalam menghadapi ancaman masalah internal dan eksternal.					
9.	Bersifat sebagai petunjuk dalam mengambil tindakan kemudian mengkoreksi penyimpangan yang ada.					
10.	Sistem dalam kegiatan koreksi yang dilakukan dapat diterima oleh semua guru.					

### VARIABEL MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Guru selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan.					
2.	Setiap guru mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan.					
3.	Setiap guru mendapatkan peluang untuk kemajuan diri dengan prestasi kerjanya.					
4.	Setiap guru memiliki cita-cita untuk lebih maju.					
5.	Setiap guru berkeinginan untuk dapat dipromosikan.					
6.	Setiap guru selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.					
7.	Setiap guru mendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri untuk memperoleh tujuan didalam sekolah.					
8.	Setiap guru tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sekolah.					
9.	Setiap guru dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.					
10.	Setiap guru dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.					

### VARIABEL DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kehadiran berpengaruh dalam menentukan cepat lambatnya pekerjaan selesai.					
2.	Guru selalu datang ke sekolah sebelum jam mengajar dimulai.					
3.	Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh sekolah.					
4.	Guru selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan.					
5.	Tugas yang diberikan atasan kepada guru selalu dikerjakan sesuai dengan arahan atasan.					
6.	Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik.					
7.	Guru harus memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan.					
8.	Guru harus memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemenuhan pekerjaan.					
9.	Guru harus memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya.					
10.	Guru harus selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.					

### VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kemampuan kerja guru sudah sangat baik didalam sekolah.					
2.	Guru selalu melakukan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3.	Pekerjaan yang guru kerjakan penuh dengan ketelitian.					
4.	Hasil kerja guru selama ini kepada sekolah sudah terlaksana dengan baik.					
5.	Guru merasa memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Instruksi dari pimpinan selalu guru terima dengan baik.					
7.	Guru selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.					
8.	Guru selalu siap dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi disekolah.					
9.	Guru selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain.					
10.	Guru selalu bekerjasama dan saling membantu dalam hal bekerja.					





**Variabel Bebas X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)****Variabel Terikat X<sub>3</sub> (Motivasi)**

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
12	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	48
26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
31	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	47
33	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	42
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
37	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	44
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38

### Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja)

No Resp.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
10	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
11	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	42
12	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
21	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45
22	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42
28	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	44
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	40
32	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	50
33	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41



ttl	,640*											
Pearson Correlation		,628**	,449**	,583**	,638**	,549**	,586**	,782**	,745**	,682**		1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		39

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

### Correlations

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	t11
i1 Pearson Correlation	1	-,145	,008	,273	-,278	,285	,067	,537**	,720**	1,000**	,546**
Sig. (2-tailed)		,379	,961	,092	,086	,079	,687	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i2 Pearson Correlation	-,145	1	,412**	,152	,668**	-,021	,158	-,231	-,330*	-,145	,436**
Sig. (2-tailed)	,379		,009	,355	,000	,897	,338	,158	,040	,379	,006
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i3 Pearson Correlation	,008	,412**	1	,626**	,249	,349*	-,061	,133	,044	,008	,567**
Sig. (2-tailed)	,961	,009		,000	,127	,030	,710	,418	,791	,961	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i4 Pearson Correlation	,273	,152	,626**	1	,044	,396*	-,018	,198	,348*	,273	,574**
Sig. (2-tailed)	,092	,355	,000		,790	,013	,913	,227	,030	,092	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i5 Pearson Correlation	-,278	,668**	,249	,044	1	,092	,465*	-,303	-,339*	-,278	,388*
Sig. (2-tailed)	,086	,000	,127	,790		,576	,003	,061	,035	,086	,015
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i6 Pearson Correlation	,285	-,021	,349*	,396*	,092	1	-,022	,032	,205	,285	,480**
Sig. (2-tailed)	,079	,897	,030	,013	,576		,893	,845	,210	,079	,002
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i7 Pearson Correlation	,067	,158	-,061	-,018	,465**	-,022	1	,027	-,014	,067	,404*
Sig. (2-tailed)	,687	,338	,710	,913	,003	,893		,869	,931	,687	,011
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i8 Pearson Correlation	,537**	-,231	,133	,198	-,303	,032	,027	1	,387*	,537**	,428**
Sig. (2-tailed)	,000	,158	,418	,227	,061	,845	,869		,015	,000	,007
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i9 Pearson Correlation	,720**	-,330*	,044	,348*	-,339*	,205	-,014	,387*	1	,720**	,410**
Sig. (2-tailed)	,000	,040	,791	,030	,035	,210	,931	,015		,000	,010
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i10 Pearson Correlation	1,000**	-,145	,008	,273	-,278	,285	,067	,537**	,720**	1	,546**
Sig. (2-tailed)	,000	,379	,961	,092	,086	,079	,687	,000	,000		,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
t11 Pearson Correlation	,546**	,436**	,567**	,574**	,388*	,480**	,404*	,428**	,410**	,546**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,015	,002	,011	,007	,010	,000	
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

**Correlations**

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	ttl
i1 Pearson Correlation	1	,587**	,189	,152	,275	,524**	,269	,247	,551**	,230	,560**
Sig. (2-tailed)		,000	,250	,356	,090	,001	,098	,129	,000	,158	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i2 Pearson Correlation	,587**	1	,589**	,236	,583**	,611**	,641**	,498**	,695**	,506**	,837**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,148	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i3 Pearson Correlation	,189	,589**	1	,443**	,583**	,155	,847**	,498**	,488**	,681**	,781**
Sig. (2-tailed)	,250	,000		,005	,000	,346	,000	,001	,002	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i4 Pearson Correlation	,152	,236	,443**	1	,470**	,024	,399*	,394*	-,061	,178	,462**
Sig. (2-tailed)	,356	,148	,005		,003	,887	,012	,013	,710	,277	,003
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i5 Pearson Correlation	,275	,583**	,583**	,470**	1	,445**	,567**	,516**	,382*	,556**	,774**
Sig. (2-tailed)	,090	,000	,000	,003		,004	,000	,001	,016	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i6 Pearson Correlation	,524**	,611**	,155	,024	,445**	1	,352*	,402*	,551**	,241	,597**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,346	,887	,004		,028	,011	,000	,139	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i7 Pearson Correlation	,269	,641**	,847**	,399*	,567**	,352*	1	,659**	,535**	,559**	,826**
Sig. (2-tailed)	,098	,000	,000	,012	,000	,028		,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i8 Pearson Correlation	,247	,498**	,498**	,394*	,516**	,402*	,659**	1	,449**	,355*	,714**
Sig. (2-tailed)	,129	,001	,001	,013	,001	,011	,000		,004	,027	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i9 Pearson Correlation	,551**	,695**	,488**	-,061	,382*	,551**	,535**	,449**	1	,791**	,761**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,710	,016	,000	,000	,004		,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i10 Pearson Correlation	,230	,506**	,681**	,178	,556**	,241	,559**	,355*	,791**	1	,734**
Sig. (2-tailed)	,158	,001	,000	,277	,000	,139	,000	,027	,000		,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
ttl Pearson Correlation	,560**	,837**	,781**	,462**	,774**	,597**	,826**	,714**	,761**	,734**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

#### Correlations

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	ttl
i1 Pearson Correlation	1	,454**	,535**	,801**	,631**	,600**	,454**	,439**	,300	,508**	,816**
Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000	,000	,004	,005	,064	,001	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i2 Pearson Correlation	,454**	1	,626**	,559**	,386*	,185	,133	,445**	,659**	,445**	,690**
Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,015	,260	,418	,005	,000	,005	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i3 Pearson Correlation	,535**	,626**	1	,404*	,374*	,701**	,305	,413**	,696**	,696**	,824**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,011	,019	,000	,059	,009	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i4 Pearson Correlation	,801**	,559**	,404*	1	,667**	,333*	,324*	,368*	,291	,291	,712**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011		,000	,038	,044	,021	,072	,072	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i5 Pearson Correlation	,631**	,386*	,374*	,667**	1	,514**	,386*	,221	,122	,320*	,664**
Sig. (2-tailed)	,000	,015	,019	,000		,001	,015	,176	,459	,047	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i6 Pearson Correlation	,600**	,185	,701**	,333*	,514**	1	,555**	,335*	,305	,488**	,730**
Sig. (2-tailed)	,000	,260	,000	,038	,001		,000	,037	,059	,002	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i7 Pearson Correlation	,454**	,133	,305	,324*	,386*	,555**	1	,552**	,231	,231	,599**
Sig. (2-tailed)	,004	,418	,059	,044	,015	,000		,000	,158	,158	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i8 Pearson Correlation	,439**	,445**	,413**	,368*	,221	,335*	,552**	1	,435**	,223	,629**
Sig. (2-tailed)	,005	,005	,009	,021	,176	,037	,000		,006	,173	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i9 Pearson Correlation	,300	,659**	,696**	,291	,122	,305	,231	,435**	1	,576**	,654**
Sig. (2-tailed)	,064	,000	,000	,072	,459	,059	,158	,006		,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
i10 Pearson Correlation	,508**	,445**	,696**	,291	,320*	,488**	,231	,223	,576**	1	,684**
Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,072	,047	,002	,158	,173	,000		,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
ttl Pearson Correlation	,816**	,690**	,824**	,712**	,664**	,730**	,599**	,629**	,654**	,684**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





## Lampiran 9. Reability Variabel X<sub>1</sub> (Pengawasan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	10

## Lampiran 10. Reability Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	10

### Lampiran 11. Reability Variabel X<sub>3</sub> (Disiplin Kerja)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

## Lampiran 12. Reability Variabel Y (Kinerja)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	10

**Lampiran 13. Regression variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,466 <sup>a</sup>	,217	,150	3,26144	,217	3,242	3	35	,034	2,319

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	11,856	10,332				1,147	,259	-9,120	32,832		
Pengawasan	,415	,244	,382	1,699	,098	-,081	,911	,364	,276	,254	,443	2,257
Motivasi	,466	,239	,340	1,951	,059	-,019	,951	,378	,313	,292	,734	1,362
Disiplin Kerja	,170	,234	,179	,728	,472	-,644	,304	,279	,122	,109	,370	2,706

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 14. Uji Asumsi Klasik

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103,448	3	34,483	3,242	,034 <sup>b</sup>
Residual	372,295	35	10,637		
Total	475,744	38			

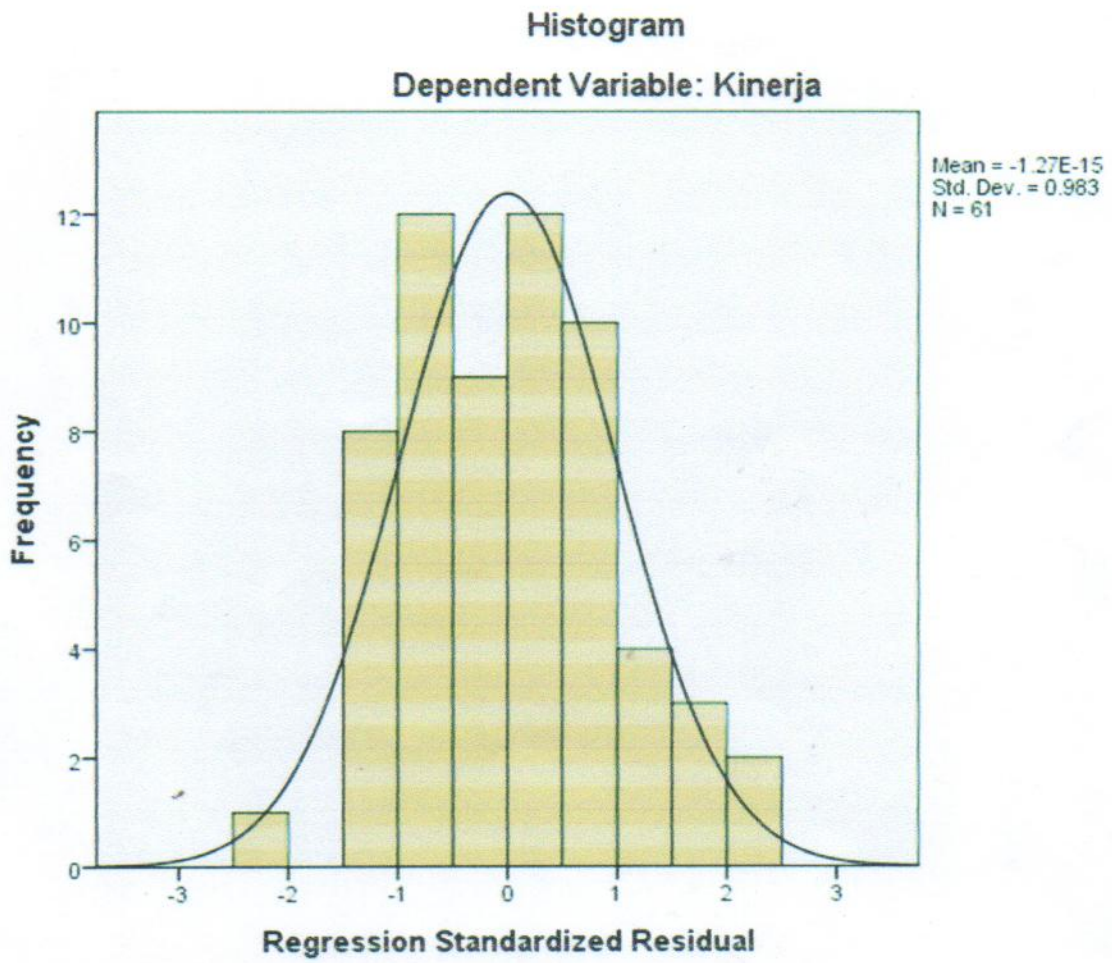
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

### Coefficients

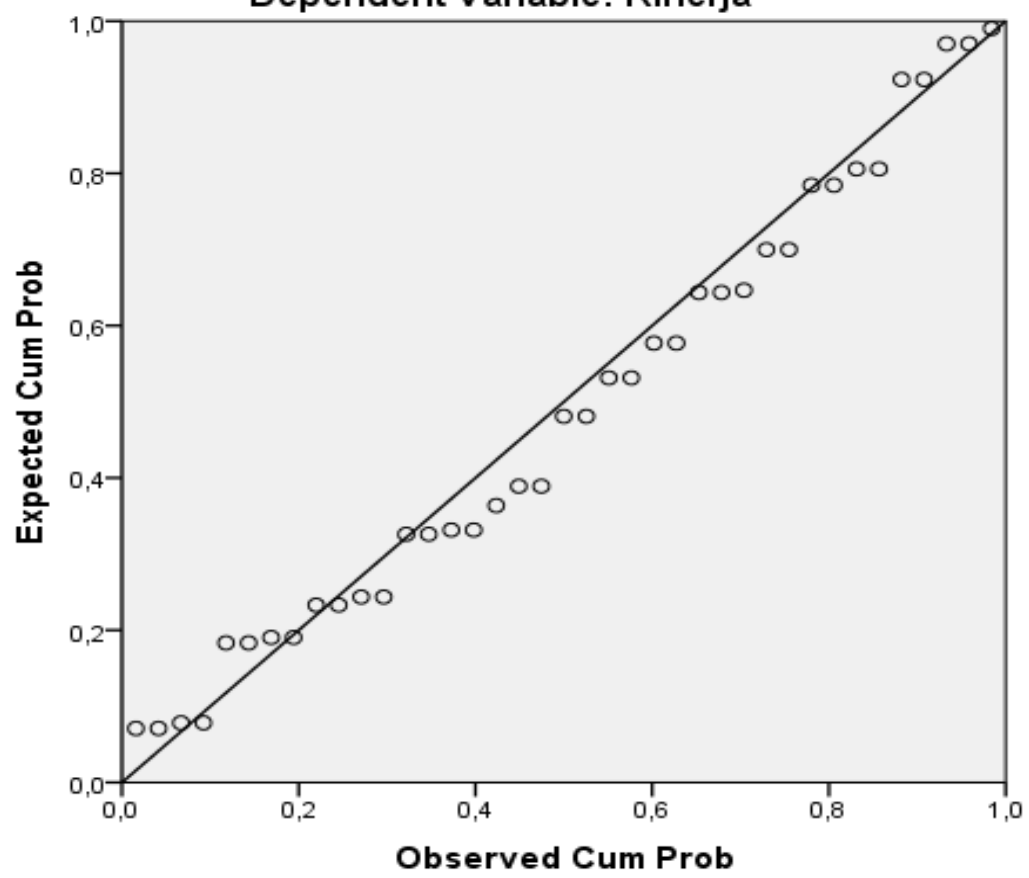
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Pengawasan	,364	,276	,254	,443	2,257
Motivasi	,378	,313	,292	,734	1,362
Disiplin Kerja	,279	-,122	-,109	,370	2,706

## Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

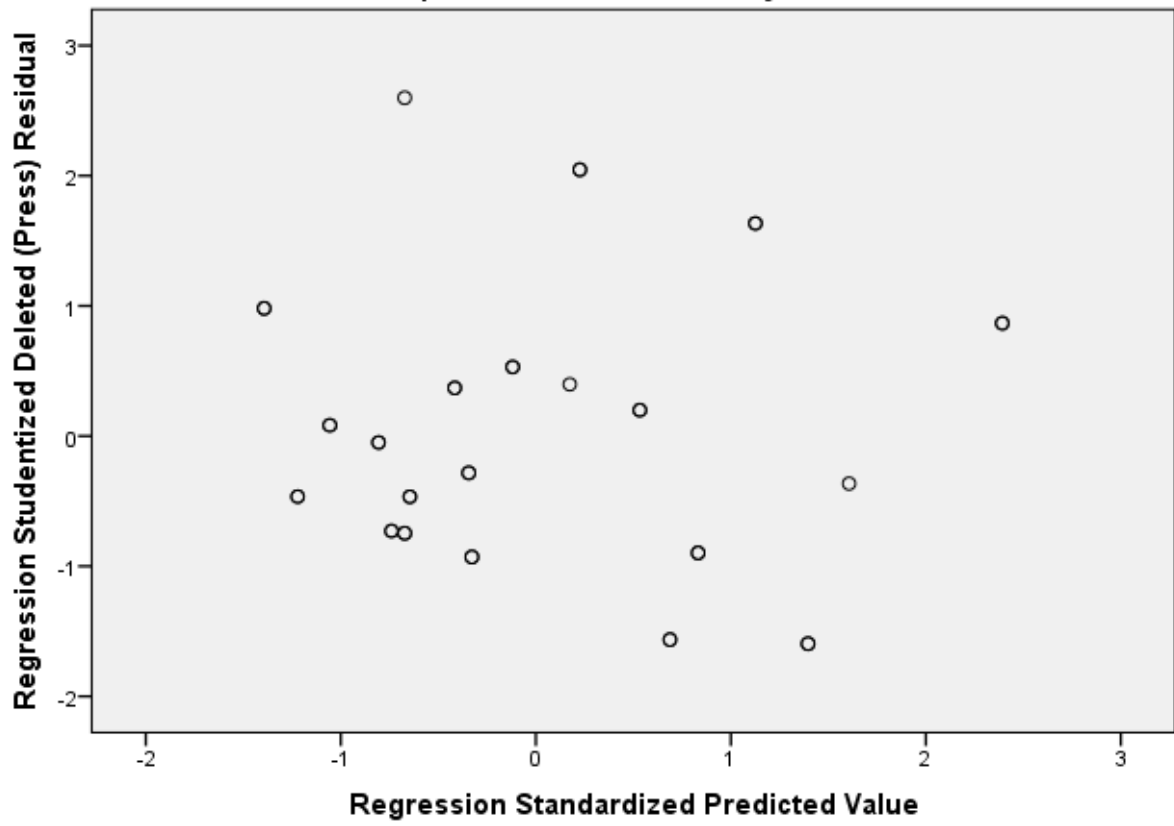
Dependent Variable: Kinerja





### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja





**LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR AHU-0021497.AH.01.04.Tahun 2015  
TENTANG  
PENGESAHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM  
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

1. Kekayaan awal: Rp. 100.000.000

2. Pendiri Yayasan

NAMA	NO KTP / PASSPORT
SUTAN NAPSAN	1210011712660002

3. Susunan Organ Yayasan

NAMA	NO KTP/PASSPORT	ORGAN YAYASAN	JABATAN
SUTAN NAPSAN	1210011712660002	PEMBINA	KETUA
AISYIAH GITA UTAMI	1210016403680001	PENGURUS	KETUA UMUM
KHOIRUN NISA ZEIN LUBIS	1213086107910001	PENGURUS	SEKRETARIS
SUNITA MELATI NASUTION	1210017009980001	PENGURUS	BENDAHARA
RIZKY IMMAWAN IRSAN NASUTION	1210012007930002	PENGAWAS	KETUA

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 06 November 2015.

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
Pit. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,



**DR. AIDIR AMIN DAUD, S.H., M.H**  
**NIP. 19581120 198810 1 001**

DICETAK PADA TANGGAL 06 November 2015

**DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0021497.AH.01.12.Tahun 2015 TANGGAL 06 November 2015**



**KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR AHU-0021497.AH.01.04.Tahun 2015  
TENTANG  
PENGESEHAN PENDIRIAN BADAN HUKUM  
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang
- a Bahwa berdasarkan Permohonan Notaris DESSY ARYANY, S.H., M.KN. sesuai Akta Nomor 65 Tanggal 30 Oktober 2015 tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT tanggal 06 November 2015 dengan Nomor Pendaftaran 5015110612101453 telah sesuai dengan persyaratan Pengesahan Badan Hukum Yayasan;
  - b Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pengesahan Badan Hukum Yayasan PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT;

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan
- KESATU : Memberikan pengesahan badan hukum:  
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT berkedudukan di KABUPATEN LABUHANBATU sesuai Akta Nomor 65 Tanggal 30 Oktober 2015 yang dibuat oleh Notaris DESSY ARYANY, S.H., M.KN. berkedudukan di KABUPATEN LABUHANBATU.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 06 November 2015.

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
Pit. DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,



**DR. AIDIR AMIN DAUD, S.H., M.H**  
NIP. 19581120 198810 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 06 November 2015

**DAFTAR YAYASAN NOMOR AHU-0021497.AH.01.12.Tahun 2015 TANGGAL 06 November 2015**

**PENGURUS YPIT KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT**

**Logo 1:** TUI WIRI HANAYANI

**Logo 2:** PALANSAN ISLAM TERPADU KUNTUM BUMI RANTAUPRAPAT 2009

<b>SUNITA MELATI NST, S.Ked</b> BENDAHARA YPIT KUNTUM BUMI	<b>RIZKY IMMAWAN IRSAN NST</b> PENGAWAS YPIT KUNTUM BUMI	<b>AISYAH GITA UTAMI, S.Pd</b> KETUA UMUM YPIT KUNTUM BUMI	<b>Dis. SUTAN NAPSAN NST</b> KETUA YPIT KUNTUM BUMI	<b>KHOIRUN NISA ZEIN LUBIS, S.Pd, M.Sos</b> SEKRETARIS YPIT KUNTUM BUMI
---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------



**RUANG KELAS KAPAL**  
**PAUD & TK**



**RUANG KELAS KAPAL**  
**PAUD & TK**



**RUANG KELAS KAPAL**  
**PAUD & TK**



**GEDUNG SERBA GUNA YPIT KUNTUM BUMI**





**SEMINAR NASIONAL**

**KERJASAMA YPIT KUNTUM BUMI, PASCA SARJANA UMSU DAN DINAS  
PNEDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU**



**GURU TPA, PAUD, TK DAN SD YPIT KUNTUMBUMI**



**PELEPASAN KELAS 6 SD TA. 2018/2019**



**PELEPASAN KELAS 6 SD TA. 2018/2019**



PELEPASAN KELAS 6 SD TA. 2018/2019



**KUNTUM BUMI BERBAGI MENYAMBUT BULAN RAMADHAN**



**KUNTUM BUMI BERBAGI MENYAMBUT BULAN RAMADHAN**



KEGIATAN EKSKUL TAPAK SUCI KUNTUM BUMI





## KEGIATAN EKSKUL TAPAK SUCI KUNTUM BUMI



KEGIATAN EKSKUL TAPAK SUCI KUNTUM BUMI



## KOLAM RENANG DAN BUS KUNTUM BUMI



BELAJAR MENASIK HAJI TK & SD KUNTUM BUMI



SHOLAT JUHUR SD KUNTUM BUMI



GRUP PROMUKA KUNTUM BUMI



## KEGIATAN PRAMUKA KUNTUM BUMI



KEGIATAN PRAMUKA KUNTUM BUMI





## KEBERANGKATAN PRAMUKA KUNTUM BUMI



PENYERAHAN HADIAH UNTUK PRAMUKA KUNTUM BUMI  
DIKABUPATEN LABUHAN BATU UTARA



PENYERAHAN DAN PELANTIKAN GUDEP 03.109 – 03.110 KUNTUM BUMI



KEGIATAN PRAMUKA SD KUNTUM BUMI



KEGIATAN GEDUNG SERBA GUNA KUNTUM BUMI



KEGIATAN YPIT KUNTUMBUMI DIGEDUNG SERBA GUNA



SHOLAT DUHA PAUD & TK KUNTUM BUMI



## PERESMIAN RUANG PUSTAKA KUNTUM BUMI





## EKSKUL PEMBUATAN BATUBATA



SELESAI SHOLAT DUHA TK & SD YPIT KUNTUM BUMI



## PERENSMIAN RUANG PUSTAKA KUNTUM BUMI



PONDOK TAHFIDZ KUNTUM BUMI



**KEGIATAN SHOLAT DUHA YPIT KUNTUM BUMI**



**KEBERANGKATAN MENYAMBUT 1 MUHARAM SD KUNTUM BUMI**



POLISI CILIK KUNTUM BUMI



**PELETAKAN BATU PERTAMA**  
**RUANG KELAS KAPAL (PAUD & TK)**





## UPACARA BENDERA PAUD TK KUNTUM BUMI



PASKIBRAKA SD KUNTUM BUMI



LOMBA MEMBUAT JUS ANTRA ORANG TUA MURID  
MENYAMBUT PERAYAAN 17 AGUSTUS



TIM ASESOR DARI PORVINSI MENGADAKAN DIALOG DENGAN MURID SD YPIT  
KUNTUM BUMI



## PERESMIAN KOPERASI YPIT KUNTUMBUMI



## KEDATANGAN TAMU ASESOR DARI PROVINSI



KUNJUNGAN PORFESI SD YPIT KUNTUM BUMI KEKANTOR DPRD LABUHAN  
BATU DAN OUTBOND



**LAMPIRAN DOKUMENTASI OBSERVASI PENELITIAN**





**LAMPIRAN DOKUMENTASI OBSERVASI PENELITIAN**



**LAMPIRAN DOKUMENTASI OBSERVASI PENELITIAN**

