



**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU
DI SEKOLAH ISLAM TERPADU
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

TESIS

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Magister Pendidikan*

Oleh:

AMRILSYAH BUTAR-BUTAR
NIM: 1823100258

Program Studi
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2020**



**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU
DI SEKOLAH ISLAM TERPADU
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



TESIS

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Magister Pendidikan*

Oleh

AMRILSYAH BUTAR-BUTAR

NIM: 1823100258

PEMBIMBING I

Dr. Erawadi, M.Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

PEMBIMBING II

Dr. Ahmad Nizar Rangkuti, S.Si., M.Pd
NIP. 19800413 200604 1 002

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733 Tel. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022
www.pascastainpsp.pusku.com mail:pascasarjana_stainpsp@yahoo.co.id

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH TESIS**

Nama : Amrihsyah Butar-butur
NIM : 1823100258
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

| NO. | NAMA | TANDA TANGAN |
|-----|---|--------------|
| 1. | Dr. Erawadi, M.Ag. Ketua/ Penguji Bidang Utama | |
| 2. | Dr. Magdalena, M.Ag. Sekretaris/ Penguji Bidang Pendidikan Agama Islam | |
| 3. | Dr. Ahmad Nizar Rangkuti, S.Si., M.Pd. Anggota/ Penguji Bidang Utama | |
| 4. | Dr. Hamdan Hasibuan, M.Pd. Anggota/ Penguji Bidang Isi dan Bahasa | |

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah Tesis
di : Padangsidimpuan
Tanggal : 9 November 2020
Pukul : 14,00 Wib s.d. Selesai
Hasil/Nilai : 87
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,63
Predikat : Cumlaude
Nomor Alumni : 192





PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMRILSYAH BUTAR BUTAR
NIM : 1823100258
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 30 Oktober 1977
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.**

Menyatakan menyusun tesis sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 10 November 2020

Yang membuat pernyataan,



Amrilsyah Butar Butar
NIM:1823100258



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AMRILSYAH BUTAR BUTAR
NIM : 1823100258
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 30 Oktober 1977
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah". Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 10 November 2020
Yang menyatakan



Amrilsyah Butar-butar
NIM. 1823100258



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

www.pascastainpsp.pusku.com

email : pascasarjana_stainpsp@yahoo.co.id

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan
Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja
Guru Di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten
Tapanuli Tengah

Ditulis Oleh : Amrilsyah Butar-butar

NIM : 1823100258

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

Padangsidimpuan, 10 November 2020

Direktur,

Pascasarjana IAIN Padangsidimpuan



Dr. Erawadi, M.Ag

NIP-19720326 199803 1 002

Abstrak

Nama : Amrilsyah Butar-butar

NIM : 1823100258

Jurusan: Pendidikan Agama Islam

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen Sumber Daya Manusia kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru; pengaruh pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru; dan pengaruh manajemen Sumber Daya Manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang diuji dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah dengan teknik analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja signifikan. Karena F_{hitung} (23,15) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja di SIT Tapanuli Tengah. Pengaruh pemberian motivasi terhadap disiplin kerja signifikan. Karena F_{hitung} (38,04) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi dengan disiplin kerja di SIT Tapanuli Tengah. Sedangkan berdasarkan analisis data regresi ganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa variable manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi regresi ganda yang menunjukkan F_{hitung} (1,8) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga di peroleh hasil nilai dari SPSS yang menunjukkan nilai Manajemen Sumber Daya Manusia (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan Pemberian Motivasi (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Kontribusi pengaruh variable manajemen sumber daya manusia dan pemberian Motivasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,144.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pemberian Motivasi; Disiplin Kerja*

Abstract

Name : Amrilisyah Butar-butur
NIM : 1823100258
Department : Islamic Religious Education

The purpose of this study was to determine the effect of principal human resource management on teacher work discipline in the Integrated Islamic School in Central Tapanuli Regency, the effect of providing principal motivation on teacher work discipline in the Integrated Islamic School in Central Tapanuli Regency and the influence of Human Resource management and motivation. the principal of the principal of the discipline of the work of teachers in the Integrated Islamic School, Central Tapanuli Regency.

This research is a type of correlation research with a quantitative approach. While the instrument used in this study was a questionnaire which was tested using the validity and reality tests. While the technical analysis used is quantitative analysis techniques.

The results of this study indicate that the effect of human resource management on work discipline is not significant. Because Fcount (23,15) is bigger than Ftable (0.320), Ho is rejected and Ha is rejected accepted with work discipline at SIT Tapanuli Tengah. Furthermore, the results of this study also show that the effect of motivation on work discipline. Because Fcount (38,04) is bigger than Ftable (0.320), Ho is rejected and Ha is accepted. Thus there is a significant influence in providing motivation with work discipline at SIT Tapanuli Tengah. Meanwhile, based on multiple regression data analysis, the results showed that the variables of human resource management and motivation had a positive and simultaneous effect on teacher work discipline in the Integrated Islamic School, Central Tapanuli Regency. This is evidenced by the statistical results of the regression test, the value of Human Resource Management (β) 0.269 (** $p < 0.05$; $p = 0.000$) and Motivation (β) 0.303 (* $p < 0.05$; $p = 0.000$) have a positive and simultaneous effect. on the discipline of teacher work at the Integrated Islamic School in Central Tapanuli Regency. The contribution of the influence of human resource management variables and giving motivation to work discipline is (ΔR^2) 0.144.

Keywords: Human Resources Management, Motivation, Work Discipline

نبذة مختصرة

الاسم: Amrilsyah Butar-butur

نيم: ١٨٢٣١٠٠٢٥٨

القسم: التربية الدينية الإسلامية

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية الرئيسية على انضباط عمل المعلم في المدرسة الإسلامية المتكاملة في وسط تابانولي ريجنسي ، وتأثير توفير الدافع الرئيسي على انضباط عمل المعلم في المدرسة الإسلامية المتكاملة في \bar{y} وتأثير إدارة الموارد البشرية والتحفيز. مدير مدير انضباط عمل المعلمين في المدرسة الإسلامية المتكاملة ، سنترال تابانولي ريجنسي.

هذا البحث هو نوع من بحث الارتباط مع النهج الكمي. بينما كانت الأداة المستخدمة في هذه الدراسة عبارة عن استبيان تم اختياره باستخدام اختبارات الصحة والواقع. بينما التحليل الفني المستخدم هو تقنيات التحليل الكمي.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تأثير إدارة الموارد البشرية على انضباط العمل ليس كبيراً. نظراً لأن أصغر من $(F_{table} 0.320)$ ، تم قبول H_0 ورفض H_a . وبالتالي لا يوجد تأثير كبير في إدارة الموارد البشرية مع انضباط العمل في. علاوة على ذلك ، تشير نتائج هذه الدراسة أيضاً إلى أن تأثير التحفيز على انضباط العمل ، لأن $(F_{count} 19.47)$ أصغر من $(F_{table} 0.320)$ ، تم رفض H_0 وتم قبول H_a . وبالتالي هناك تأثير كبير في توفير الحافز مع انضباط العمل. وفي الوقت نفسه ، وبناءً على تحليل بيانات الانحدار المتعدد ، أظهرت النتائج أن متغيرات إدارة الموارد البشرية والتحفيز كان لها تأثير إيجابي ومتزامن على انضباط عمل المعلم في المدرسة الإسلامية المتكاملة. يتضح هذا من خلال النتائج الإحصائية لاختبار الانحدار ، فإن قيمة إدارة الموارد البشرية $(p = 0.269 (**))$ $(\beta > 0,05 ; p = 0.000)$ والتحفيز $(p = 0.303 (*))$ $(\beta > 0,05 ; p = 0.000)$ لها تأثير إيجابي ومتزامن. حول انضباط عمل المعلم بالمدرسة الإسلامية المتكاملة بوسط تابانولي ريجنسي. مساهمة تأثير متغيرات إدارة الموارد البشرية وإعطاء الحافز لانضباط العمل $(\Delta R^2) 0.144$.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية ، التحفيز ، انضباط العمل

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat beriring salam tidak lupa penulis sampaikan kepada *uswatun hasanah* Rasulullah Saw yang telah membawa kita dari kegelapan alam jahiliyah kepada cahaya Islam sebagai rahmat bagi sekalian alami.

Penulis memilih judul Tesis “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah”. Adapun maksud penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidimpuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag sebagai Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A sebagai Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Dr. Sumper Mulia Harahap, M.A sebagai Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Erawadi, M. Ag selaku Direktur Pascasarjana Program Magister dan juga sebagai Pembimbing I, Dr. Ahmad Nizar Rangkuti, S.Si., M.Pd selaku pembimbing II, serta seluruh civitas Pascasarjana IAIN Padangsidimpuan.
3. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidimpuan yang

telah memberikan dukungan moral serta materil kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

4. Bapak/Ibu Kepala di seluruh Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah serta guru dan staf yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data-data penelitian tesis ini.
5. Teristimewa kepada keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan bagi penulis, sehingga dapat meraih pendidikan Strata-2 di IAIN Padangsidimpuan.
6. Semua rekan-rekan seangkatan dan juga kawan-kawan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam tesis ini, yang telah banyak memberikan saran, nasehat dan doanya kepada penulis.

Akhirnya penulis menyadari banyak kekurangan dan kejanggalan dalam tesis ini, maka pada kesempatan ini penulis mengharapkan saran dan kritik pembaca sekalian, guna perbaikan dan penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bermamfaat bagi pembaca, terutama bagi penulis sendiri, *Amin Ya Robbal Alamin.*

Padangsidimpuan
Penulis,

Amrilisyah Butar-Butar



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iv |
| HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | v |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 7 |
| C. Defenisi Operasional Variabel | 9 |
| D. Identifikasi Masalah..... | 10 |
| E. Batasan Masalah | 11 |
| F. Rumusan Masalah..... | 11 |
| G. Tujuan Penelitian | 11 |
| H. Kegunaan Penelitian | 12 |
| I. Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Pustaka | |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| a) Pengertian sumber daya manusia..... | 14 |
| b) Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 18 |
| c) Teori manajemen sumber daya manusia | 20 |
| 2. Pemberian Motivasi | 21 |
| a) Pengertian Motivasi | 21 |
| b) Teori Pemberian Motivasi..... | 23 |
| c) Motivasi Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 24 |
| d) Indikator Pemberian Motivasi | 27 |
| e) Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru | 29 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 32 |
| a) Pengertian Disiplin Kerja | 32 |
| b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin | 34 |
| c) Teori Disiplin Kerja | 35 |
| d) Indikator Disiplin Kerja | 35 |



| | |
|--|----|
| e) Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Disiplin Kerja Guru..... | 35 |
| B. Penelitian Relevan..... | 37 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 40 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 41 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 43 |
| B. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 43 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 44 |
| D. Definisi Operasional..... | 44 |
| E. Metode Penelitian..... | 45 |
| F. Instrumen Pengumpulan Data..... | 48 |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 48 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 53 |
| BAB VI HASIL PENELITIAN | |
| A. Deskripsi Data..... | 54 |
| B. Uji Hipotesis..... | 57 |
| C. Pembahasan..... | 82 |
| D. Keterbatasan Penelitian..... | 86 |
| BAB V Penutup | |
| 1. Kesimpulan..... | 88 |
| 2. Saran-saran..... | 89 |
| Lampiran | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1: Kisi-kisi instrumen Manajemen SDM Kepala Sekolah | 47 |
| Tabel 2: Kisi-kisi instrumen pemberian motivasi kepala sekolah | 47 |
| Tabel 3: Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru..... | 48 |
| Tabel 4: Rekapitulasi Manajemen Sumber Daya Manusia | 55 |
| Tabel 5: Distribusi Frekuensi Manajemen Sumber Daya Manusia | 56 |
| Tabel 6: Rekapitulasi Nilai Motivasi | 58 |
| Tabel 7: Distribusi Frekuensi Motivasi..... | 59 |
| Tabel 8: Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja (Y) | 60 |
| Tabel 9: Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja | 61 |
| Tabel 10: Distribusi Data Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Disiplin Kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah..... | 62 |
| Tabel 11: Distribusi Data Pengaruh Motivasi dengan Disiplin Kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah..... | 71 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Kuisisioner Manajemenen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 2** : Kuisisioner Motivasi
- Lampiran 3** : Kuisisioner Disiplin Kerja
- Lampiran 4** : Rekapitulasi Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 5** : Rekapitulasi Nilai Motivasi
- Lampiran 6** : Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja
- Lampiran 7** : Rekapitulasi Nilai Kuadrat Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 8** : Rekapitulasi Nilai Kuadrat Motivasi
- Lampiran 9** : Rekapitulasi Nilai Kuadrat Disiplin Kerja
- Lampiran 10** : Uji Validitas Angket Manajemenen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 11** : Uji Validitas Angket Pemberian Motivasi
- Lampiran 12** : Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 13** : Uji Realibilitas Manajemenen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 14** : Uji Realibilitas Pemberian Motivasi
- Lampiran 15** : Uji Realibilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 16** : Deskripsi Data Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 17** : Deskripsi Data Pemberian Motivasi
- Lampiran 18** : Deskripsi Data Disiplin Kerja



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, komunikasi yang lancar, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi.¹

Sumber daya manusia sangat penting karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana Teori Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Mc. Lower menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Tingkat efektivitas manajemen SDM dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut.²

Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*),

¹E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 34.

²Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 10.

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³

Organisasi pendidikan khususnya di dalam lingkup sekolah, SDM yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.⁴

Hal ini mengisyaratkan manajemen dalam suatu organisasi kerja menempati peranan yang sangat penting, karena di lingkungan tersebut setiap individu dapat menjalin kerja sama dengan individu yang lain. Kerja sama tersebut terbentuk dari sikap saling menghormati, menghargai dan saling

³I.G Wursanto. *Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Dian. 1983)., hlm. 87.

⁴*Ibid.*, hlm. 88.

mempercayai yang menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan itu sendiri pada akhirnya akan mengarah kepada pencapaian disiplin kerja yang lebih baik. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Mc. Lower menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.⁵ Salah satunya dapat membentuk disiplin yang baik bagi individu dalam sebuah organisasi.

Selain manajemen, pemberian motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah dapat menciptakan semangat kerja para guru, agar mencapai cita-cita yang diharapkan. Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi sangat penting terhadap pelaksanaan tugas para guru untuk mencapai tujuan yang diinginkan, juga menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja serta semangat tidaknya para guru bekerja. Pemberian motivasi dan dorongan itu tentunya sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka, sebab para guru akan bersedia melakukan suatu pekerjaan bila mana motif atau dorongan itu cukup kuat. Demikian pula sebaiknya, seseorang yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan pekerjaan sekurang-kurangnya tidak bergairah nmelakukan pekerjaan tersebut.

⁵ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara , 2007), hlm. 10.

Pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah dapat mendorong para guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga memperoleh hasil yang lebih baik. Bagi seorang kepala sekolah semua faktor di atas harus mendapat perhatian. Kepala sekolah harus dapat menyusun *rengking* tentang faktor-faktor itu dari yang paling besar sampai yang paling kecil. Pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru, sebab tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh pada produktifitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Motivasi kerja guru yang tinggi dimanifestasikan pada kreativitas dan inisiatif dalam menyelenggarakan pekerjaan sehari-hari yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang memandang sebagai manusia sebagai individu yang memerlukan dorongan untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik.⁶ Salah satunya mampu mendorong seseorang untuk mampu hidup lebih disiplin.

Berkaitan dengan penjelasan di atas diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi adalah hal yang mampu mempengaruhi disiplin individu. Mengingat disiplin pada tingkat perseorangan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat nyata ataupun yang tidak nyata, misalnya saja alat-alat, perlengkapan, kondisi lingkungan kerja, dan proses-proses, serta pengetahuan tentang pekerjaannya dan motivasi, dengan manajemen dan pemberian motivasi yang baik oleh kepala sekolah, maka pekerjaan untuk

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi dan Dasar Meningkatkan Produktivitas* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 184.

menumbuhkan sikap disiplin itu tampaknya akan lebih mungkin dicapai. Pertumbuhan sikap disiplin itu telah direncanakan oleh kepala sekolah dengan baik sehingga dimengerti oleh para guru.

Ironisnya penyelenggaraan pendidikan yang telah dilakukan kepala sekolah saat ini masih kurang baik. Kekurangan ini dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja guru yang cenderung menurun. Rendahnya disiplin guru yang tampak saat ini diakibatkan oleh banyak faktor. Akan tetapi dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah faktor manajemen SDM dan motivasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah menjadi sekolah yang menurut pengamatan peneliti memiliki manajemen SDM dan Motivasi yang baik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dalam memajemen dan memotivasi guru-guru di Sekolah Islam Terpadu ini supaya lebih disiplin. Manajemen yang baik di Sekolah Islam Terpadu ini di antaranya aturan yang tegas yang berikan kepala sekolah pada setiap guru, pelatihan dan pengembangan kemampuan guru yang rutin dilaksanakan, serta dukungan kepala sekolah bagi setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikan dan mengasah kemampuan masing-masing. Sehingga hal ini tentunya menjadi hal yang unik, karena tidak semua kepala sekolah mampu melaksanakan ini. Selain manajemen SDM yang baik, kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi bagi setiap guru di Sekolah Islam Terpadu ini. Motivasi yang diberikan biasanya dilakukan

saat *breifing* setiap pagi dan pada saat melaksanakan rapat kinerja guru. Hal ini tentunya dilakukan dengan tujuan agar seluruh guru menjadi lebih disiplin.

Melihat kemampuan manajemen sumber daya manusia dan motivasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Islam Terpadu. Serta kedudukan Sekolah Islam Terpadu yang termasuk dalam Jaringan Islam Terpadu (JSIT) merupakan Sekolah Islam Terpadu yang dipertimbangkan (*favorite*) di Kabupaten Tapanuli Tengah dan sekitarnya yang bernafaskan Islam yang memadukan materi agama serta materi umum. Apalagi dalam kurikulum pembelajaran selalu mengintegrasikan antara Kurikulum Berbasis Nasional Dan Dengan Kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu. Selain itu juga di sekolah islam terpadu pendidikan agama islam selalu diintegrasikan dengan kurikulum pendidikan agama Islam berbasis pendidikan karakter. Apalagi dalam tujuan penyusunan kurikulum yang pertama adalah untuk peningkatan iman, takwa dan *akhlakul karimah* siswa. Sehingga inilah yang menjadi pembeda antara sekolah Islam terpadu dengan sekolah islam lainnya.⁷ Sehingga layak untuk dijadikan sebagai penelitian.

Selain itu juga telah dijelaskan dalam penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh manajemen sumber daya dan motivasi menejer terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sumbangsih Karya Kota Malang.⁸ Dalam penelitian ini

⁷ Erwanto, Penerapan Kurikulum Jaringan Sekolah JSIT Dalam Pembentukan Karakter Religious Siswa Smpit Ummah Rejang Lebong. Al Bahshu vol 4 No. 1 juni 2019. hlm. 79.

⁸ Sukriadi, pengaruh manajemen sumber daya dan motivasi menejer terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sumbangsih Karya Kota Malang, *Tesis* (Malang: UIN Malang. 2001).

menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar keduanya. Maka dari itu peneliti menganggap perlu diteliti lebih lanjut berkenaan dengan “ Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah”.

B. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah manajemen SDM dan pemberian motivasi kepala sekolah, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja guru. Berikut defenisi variable dalam penelitian ini:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.⁹ Teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia adalah yang dikemukakan Mc. Lower yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Akibat positif yang ditimbulkan dari manajemen sumber daya manusia salah satunya disiplin kerja.¹⁰

⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 3.

¹⁰Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,,hlm. 18.

Sedangkan Data manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini diperoleh dari guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Motivasi, secara bahasa berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan. Sedangkan secara istilah motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan teori yang berkaitan dengan pemberian motivasi adalah Abraham Maslow yang memandang sebagai manusia sebagai individu yang memerlukan dorongan untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik.¹¹ Salah satunya mampu mendorong seseorang untuk mampu hidup lebih disiplin. Sedangkan data pemberian motivasi dalam penelitian ini akan diperoleh dari guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.¹² Sedangkan disiplin kerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat berupa, disiplin waktu, meliputi, waktu hadir, waktu masuk mengawali pelajaran,

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi dan Dasar Meningkatkan Produktivitas* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 184.

¹² Priodarmo, *Disiplin Kiatt Menuju Sukses* (Jakarta: Pradika Pramita, 1994)., hlm. 12.

waktu keluar mengakhiri pelajaran. Data ini diperoleh dari guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

C. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah pengaruh manajemen sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun indikator yang akan menjadi cakupan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Masalah yang akan diidentifikasi selanjutnya adalah pengaruh pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Indikator motivasi yang akan diteliti adalah Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*), Kebutuhan akan merasa aman (*Security Needs*), Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*), Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati, Kebutuhan untuk bisa berprestasi, Kebutuhan untuk bisa ikut serta, Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) dan Kebutuhan perwujudan diri (*self-actalization*).

Sedangkan masalah ketiga yang akan diidentifikasi adalah pengaruh manajemen sumber daya manusia dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Indikator disiplin kerja yang akan diteliti adalah ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab,

pengabdian dan kejujuran guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Peneliti menggunakan pengaruh mengingat adanya daya ataupun usaha yang dilakukan oleh sampel yakni kepala sekolah dalam memengaruhi disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Tapanuli Tengah. Selain itu dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pada dua variabel bebas dan satu variabel terikat, karena menurut peneliti kedua variabel bebas diyakini sebagai faktor yang turut mempengaruhi disiplin kerja guru. Variabel bebas tersebut adalah manajemen SDM sebagai variabel bebas pertama (X_1) yang terbatas pada indikator yakni pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Sedangkan motivasi kepala sekolah sebagai variabel bebas kedua (X_2) meliputi indikator Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*), Kebutuhan akan merasa aman (*Security Needs*), Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*), Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati, Kebutuhan untuk bisa berprestasi, Kebutuhan untuk bisa ikut serta, Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) dan Kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization*). Selanjutnya disiplin kerja guru di SIT Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai variabel terikat (Y) mencakup indikator Ketaatan atau

kepatuhan, Bertanggung jawab, Pengabdian dan Kejujuran guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara manajemen SDM kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah ?
3. Apakah ada pengaruh manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah ?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen SDM kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja gurudi Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

G. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana yang ditelaah dijelaskan di awal bahwa penelitian ini mengkonsentrasikan untuk melihat bagaimana pengaruh antara manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, maka melalui penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan dan sumbangan bagi para tenaga kependidikan dalam meningkatkan disiplin kerja pendidiknya.
2. Sebagai bahan masukan dan perbaikan bagi Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai pengaruh manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lanjutan atau yang relevan dengan penelitian ini.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dibagi kedalam lima bab yaitu terdiri dari:

Bab I adalah pendahuluan yang mengemukakan Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II adalah Kajian Teori yang mengemukakan Pengertian manajemen sumber daya manusia, indikator manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengembangan manajemen sumber daya manusia, teori manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, teori

motivasi, motivasi kepemimpinan kepala sekolah, indikator pemberian motivasi, pengaruh motivasi pada disiplin, pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, teori disiplin, indikator disiplin kerja.

Bab III membahas tentang Metodologi Penelitian yang berisikan Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis dan Pendekatan Penelitian Sumber Data, Instrumen Pengumpulan Data, Pengecekan Keabsahan Data dan Analisis Data.

Bab IV membahas tentang temuan umum lokasi penelitian, visi dan misi dan struktur organisasi dan data guru di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan temuan khusus terdiri dari pengaruh antara manajemen SDM terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah, pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah, dan pengaruh manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Bab V membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.¹³

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.¹⁴

¹³Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 3.

¹⁴Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara , 2007), hlm. 10.

Selain itu manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang dilakukan mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia tadi untuk dimanfaatkan bagi kemaslahatan hidup manusia itu sendiri.

Selanjutnya manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.¹⁵

Selanjutnya manajemen sumber daya manusia juga merupakan ilmu yang berkaitan dengan bagaimana mengatur manusia menjadi manusia yang lebih bermanfaat secara efektif dan efisien. Manajemen ini terdiri dan enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Keenam unsur tersebut menjadi kan sebuah ilmu pengetahuan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa ada persamaan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen

¹⁵Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima 2005), hlm. 13.

¹⁶Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, 2000)., hlm. 78.

personalia. Adapun persamaan keduanya adalah terletak pada unsur yang dibahas yakni manusia dan organisasi yang bersinergi pada satu tujuan.

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan pengembangan dan pemberian balasan seorang individu terhadap pengelolaan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut manajemen sumber daya manusia juga menyangkut masalah perencanaan, pekerja, dan pengelolaan tata kerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia harus melibatkan kebijakan-kebijakan yang berguna bagi pekerja demi memanfaatkan sumber yang ada untuk memajukan tujuan organisasi.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Berkaitan dengan rancangan, pengorganisasian dan penempatan karyawan.
- b. Berkaitan dengan perencaranaan, perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Berkaitan dengan cara membentuk kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan.
- d. Berkaitan dengan cara mencibtakan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan mampe mencukupi kebutuhan karyawan dengan baik. selain itu juga memberikan kesempatan berkaris

bagi setiap karyawan dan membentuk serikat kerja yang baik antar sesama karyawan.

- e. Baerkaitan dengan penjaminan dan pengendalian efektivitas kerja karyawan serta manajemen sumber daya manusia.¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas jug relevan dengan apa yang dikatakan oleh amstrong pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar yakni:

- a. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat urgen dalam sebuah organisasi, sedangkan manajemen yang baik akan menciptakan tujuan organisasi yang efektif.
- b. Kebijakan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat efektif jika ada pertalian antara pekerja dengan organisasi, tanpa mengutamakan kepentingan salah satu di antaranya saja.
- c. Budaya dan nilai yang dianut dalam sebuah organisasi menjadi ciri khas dalam pembentukan tujuan organisasi. Nilai dan kebiasaan harus dijaga karena memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan tujuan organisasi.
- d. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yakni pekerja, harus mampu dilibatkan dalam perusahaan sehingga terjalin kerja sama yang efektif..¹⁸

¹⁷Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,, hlm. 79.

¹⁸Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu*,, hlm. 16

2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi berbeda satu sama lain. Perbedaan ini terjadi akibat perbedaan kebutuhan setiap organisasi. Namun, hal ini akan mudah dicapai jika adanya sinergi antara pekerja dengan organisasi secara baik. Selain itu juga manajemen juga akan berjalan dengan baik jika pekerja konsisten dengan kebijakan yang ada. Maka dari itu diperlukan indikator manajemen sumber daya manusia, adapun indikator manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan

Indikator pengadaan adalah bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang sesuai dengan tujuan kerja yang diharapkan. Hal ini bertujuan untuk menarik kebutuhan karyawan, sehingga mampu ditempatkan di tempat yang sesuai. Selain itu hal ini juga bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaganya, sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah bagaimana memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, test psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Indikator pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan yang berguna untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Kegiatan ini penting karena perkembangan teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Indikator kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan yang adil dan layak bagi karyawan yang memiliki kualitas yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

d. Integrasi

Indikator integritas berkaitan dengan kemampuan menahan perasaan dalam menentukan kebijakan. Sehingga tidak mengganggu hubungan dan kualitas kerja karyawan.

e. Pemeliharaan

Indikator pemeliharaan adalah kemampuan pemimpin dalam mempertahankan kualitas yang telah ada. Misalnya yang berkaitan dengan bagaimana menjaga kondisi fisik dan kesehatan karyawan serta pemeliharaan terhadap sikap yang menyenangkan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu indikator yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini bertujuan dalam membina karyawan menjadi lebih taat aturan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu Perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.¹⁹

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia salah satu yang mempengaruhinya adalah karyawan itu sendiri. Sehingga perlu disadari bahwa manusia merupakan bagian dalam proses peningkatan kualitas organisasi. Manusia sebagai salah satu bagian dalam peningkatan kualitas organisasi dilihat dari kemampuan dalam memanfaatkan karyawan dalam organisasi itu sendiri.

3. Teori manajemen sumber daya manusia

Teori Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Mc. Lower menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.²⁰

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka timbullah berbagai motivasi menekankan bahwa manusia harus teratur dan disiplin karena kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai

¹⁹E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi* (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012), hlm. 58.

²⁰Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 18.

kebutuhan lain seperti keamanan sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh pada disiplin seorang individu.

B. Pemberian Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor–faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.²¹

Sehubungan dengan hal tersebut dijelaskan bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif kerja para bawahannya sedemikian rupa

²¹George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm 131.

sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis.²² Pendapat ini menjelaskan, bahwa pemberian motivasi oleh seorang pimpinan di lingkungan kerja merupakan ungkapan pemenuhan kebutuhan yang dapat menggerakkan bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Motivasi atau dorongan yang diberikan pada akhirnya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi kerja secara baik. Pimpinan dalam sebuah perusahaan misalnya menawarkan bonus bagi para pekerjanya untuk mendorong tercapainya tingkat penjualan yang lebih tinggi.

Selain itu juga motivasi merupakan pemberian daya yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala sesuatu daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.²³

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen dalam usaha menggairahkan seseorang bekerja dengan prestasi yang lebih baik, hal ini tentunya berkaitan erat dengan unsur yang disebut dengan masalah manajemen sebagai masalah hubungan kemanusiaan. Pemberian motivasi merupakan refleksi dari hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan berdasarkan pemahaman atas kebutuhan para bawahannya. Mengingat pekerjaan manusia sangat menentukan keberhasilan kegiatan sebuah organisasi, maka perlu dipahami setiap manusia yang mau bekerja sama dengan orang lain dalam sebuah kerja tentunya mempunyai motivasi tertentu,

²²Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta : Gunung Agung, 1990), hlm. 128.

²³Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi dan Dasar Meningkatkan Produktivitas* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 184.

motivasi tertentu ini menjadi dasar baginya untuk bekerja. Motivasi untuk bekerja tidak sama bagi semua orang dan motivasi ini setiap waktu dapat berubah-ubah.

Motivasi juga merupakan subjek yang penting bagi seorang pimpinan untuk mengelola dan bekerja dengan orang lain. Sebagai seorang yang bertugas mengelola dan mengendalikan kerja sama, pimpinan juga harus membekali dirinya dengan pengetahuan tentang berbagai model dan teori motivasi yang berbeda-beda. Pada model tradisional mengisyaratkan, bahwa pimpinan menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengubahan insentif untuk memotivasi para pekerja supaya lebih banyak berproduksi dan lebih banyak menerima penghasilan.

2. Teori Pemberian Motivasi

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan karena adanya dorongan sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

b. Kebutuhan akan merasa aman (*Security Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman dalam dunia pekerjaan sangat dipentingkan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas di masa depan.

c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

d. Kebutuhan diterima di tempat bekerja

e. Kebutuhan dihormati

f. Kebutuhan akan prestasi

g. Kebutuhan akan ikut serta

h. Kebutuhan dihargai (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini diperlukan untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam pembentukan sikap percaya diri dalam dunia kerja.

i. Kebutuhan pengaktualisasian diri (*self-actalization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk mewujudkan diri sesuai keinginan dan potensi.²⁴

3. Motivasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Faktor-faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan dengan pribadi yang secara langsung berhubungan dengan kualitas hasil kerja.

²⁴Sadirman, *interaksi dan motivasi belajar mengajar*, hlm. 85.

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi para bawahan. Sehubungan dengan itu ada beberapa hal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Memberi bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberi dorongan yang mengacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi kepada sekolah dalam mencapai tujuan.²⁵

Pendapat ini menjelaskan, bahwa kepemimpinan kepala sekolah bertugas untuk mengarahkan orang-orang yang ada dilingkungan sekolah, mencakup keseluruhan proses pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seorang pemimpin yang berani tampil kedepan dengan memberikan bimbingan mempengaruhi dan mendorong terwujudnya tindakan-tindakan atau tingkah laku yang terarah pada sebuah tujuan.

Motivasi dapat berupa pengakuan akan potensi dan kemampuan para guru untuk berkembang dalam kepribadian. Setiap guru dipandang sebagai makhluk Tuhan yang perlu dihormati dan disantuni agar potensi-potensi yang dimilikinya dapat teraktualisasi dengan sebaik-baiknya. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah berarti kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan

²⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 104.

mempengaruhi orang-orang dilingkungan sekolah agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan situasi yang dinamis dan muncul karena dukungan dari berbagai faktor yang berinteraksi satu dengan yang lain. Semua faktor itu memungkinkan terwujudnya rangkaian kegiatan yang rasional, objektif dan sistematis dalam menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya mewujudkan interaksi antar komponen tersebut. Keserasian dan ketepatan dalam mewujudkan interaksi sebagai hasil analisa terhadap komponen kepemimpinan dalam organisasi masing-masing akan memungkinkan akan terwujudnya misi dan tujuan organisasi.

Tujuan-tujuan pelaksanaan motivasi yang dilakukan kepala sekolah itu pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses mengajar belajar guru. Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah disiplin kerja yang diharapkan dapat dicapai atau tidak. Dalam pendidikan Islam, disiplin kerja yang diharapkan tidak hanya terbatas pada pembentukan nilai-nilai Islami dalam seluruh tingkah laku peserta didik sebagai sasaran kegiatan, tetapi juga komponen pendidikan yang terdapat di lembaga tersebut, baik pimpinan, para guru, staf maupun siswa.

Dari beberapa penjelasan di atas, bahwa pengertian motivasi dalam penelitian ini adalah pemberian dan penemuan motif atau daya gerak dari kepala sekolah kepada guru agar melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat, efisien dan efektif kearah disiplin kerja yang lebih baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi sekolahnya sebagai umpan balik (respon).²⁶

Dengan demikian, peranan seorang pemimpin (*supervisor*) sangat penting dalam pertumbuhan dan pergerakan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perubahan posisi dari pegawai biasa menjadi anggota manajemen membawa tuntutan-tuntutan dan harapan yang tidak mudah dipenuhi. Banyak hal yang perlu dipahami karena menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien melalui dan dengan orang-orang yang dikelolanya. Pimpinan terlibat dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti karir, sikap dan kehidupan para pegawai supervisi.

4. Indikator Pemberian Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*) misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

²⁶Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 85.

- b. Kebutuhan akan merasa aman (*Security Needs*) dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
Kebutuhan yang jika dikaitkan dengan kerja bahwa kenyamanan kerja akan tercapai dengan maksimal jika terjadi relasi sosial yang baik.
- d. Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
Kebutuhan kerja yang maksimal dilaksanakan jika seorang guru dapat diterima dengan baik. Hal ini bertujuan agar kinerja yang baik tersalurkan dengan baik.
- e. Kebutuhan akan perasaan dihormati
Kinerja akan tercipta dengan baik jika guru dapat dihormati dengan baik sehingga tercipta kenyamanan dalam melaksanakan tugas di sekolah.
- f. Kebutuhan untuk bisa berprestasi
Prestasi merupakan hal dambaan bagi manusia, tidak terkecuali dalam lingkungan kerja. Seorang guru akan termotivasi jika kepala sekolah memberikan penghargaan dan dorongan untuk guru meraih prestasinya.
- g. Kebutuhan untuk bisa ikut serta
Keikutsertaan dan dilibatkan dalam lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting demi menunjang maksimalnya kinerja dan disiplin kerja.
- h. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status dan keyakinan atas diri sendiri.

- i. Kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization*), kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadikan seseorang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.²⁷

5. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus dapat menggerakkan orang-orang di lingkungannya melalui proses pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan secara efisien. Dalam kepemimpinan, faktor pemimpin tidak dapat dilepaskan dari faktor orang yang dipimpin, keduanya saling tergantung sehingga yang satu tidak mungkin ada tanpa yang lainnya. Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara kedua belah pihak yakni kepala sekolah dan guru dalam relasi kemanusiaan (*human relationship*). Oleh karena itu, maka kerap kali ditemui pandangan yang menempatkan faktor *human relationship* sebagai inti kepemimpinan.

Hubungan antara manusia dalam arti luas merupakan interaksi seseorang dengan orang lain, dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Adapun hubungan manusiawi dalam organisasi modern adalah interaksi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan, baik secara formal maupun informal. Dengan pertimbangan motivasi bawahan

²⁷Abdul Rahman Shaleh Dan Muhibb Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 1997), hlm. 128-129.

bekerja pada organisasi kerja karena ingin mendapatkan kebutuhan hidup sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Di dalam organisasi modern, pelaksanaan hubungan manusiawi oleh pimpinan selalu dengan pertimbangan kemanusiaan, seperti adanya tenggang rasa, menaruh hormat, penghargaan, perhatian, dan tidak berbuat semaunya, sehingga bawahan menaruh hormat, respon positif terhadap tujuan organisasi. Penghargaan dalam organisasi ekonomi. Oleh karena itu, organisasi modern dalam prosesnya mempergunakan manusia sebagai salah satu faktor produksi harus memperhatikan hubungan antar manusia, dengan pengertian manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling tinggi.

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan dorongan dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk mewujudkan tugas tersebut, setiap kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya, serta memberikan rangsangan kepada mereka agar dapat melakukan pekerjaan dengan ikhlas. Melalui pemberian motivasi yang efektif oleh kepala sekolah akan dapat menciptakan kegairahan pada diri guru agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala sesuatu daya dan upaya sebagai subjek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain.

Untuk mendapatkan realisasi peningkatan disiplin kerja guru, kepemimpinan juga harus melihat motivasi sebagai suatu sistem, yang

mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan memahami pengaruh antara motivasi kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Sehingga motivasi benar-benar sebuah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusianya. Perlu pemahaman yang bijak tentang perilaku para guru untuk dapat menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan yang mereka harapkan terpenuhi.

Hubungan yang baik penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku dan prosedural yang otokratis yang sesuai dengan kewenangan dan status masing-masing berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Dalam hubungan ini segi praktis yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi kerja guru, seperti memberi pujian penghargaan perlakuan yang adil dan sebagainya. Pengadaan peralatan atau fasilitas, bimbingan, metode atau cara kerja yang tepat dan pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru. Dengan demikian eksistensi motivator (kepala sekolah) sangat menentukan stagnasi ataupun dinamisasi pada sebuah lembaga pendidikan.

Pemberian motivasi ini bertujuan untuk mendorong guru melakukan pekerjaannya secara lebih baik. Usaha-usaha tersebut akan sangat berpengaruh kepada sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga ikut menentukan tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan perumusan dan perencanaan.²⁸

²⁸Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*,,hlm. 85.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.²⁹

Pengertian disiplin menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah :

- a. Latihan dan watak dengan maksud tujuan agar kegiatan serta seluruh aktifitasnya selalu mentaati tata tertib (disekolah/kemiliteran) dan sebagainya.
- b. Ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib³⁰

Sedangkan menurut kamus istilah pendidikan umum, disiplin adalah : bimbingan kearah perbaikan melalui pengarahan, penerapan dan pelaksanaan peraturan secara keras.³¹ Berkenaan dengan hal tersebut, keteladanan sangat erat hubungannya dengan kedisiplinan, sebab disiplin bertujuan akan terbentuk dengan adanya keteladanan. Secara umum pelaksanaan disiplin bertujuan untuk membina seseorang agar belajar menguasai dirinya. Ia berada dalam tuntutan dan tekanan-tekanan untuk memenuhi dan menyesuaikan dirinya dengan peraturan yang disepakati bersama, sebagaimana orang lain juga akan melakukan hal yang sama, tekanan itu bisa bermacam-macam

²⁹Priodarmo, *Disiplin Kiatt Menuju Sukses* (Jakarta: Pradika Pramita, 1994)., hlm. 12.

³⁰Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm. 254.

³¹M. Sastra Pradja, *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 117.

bentuknya dari yang sangat keras sampai yang sangat lembut. Tekanan itu berjalan dengan tujuan sama yaitu membentuk diri agar dapat mencapai manusia berkualitas.³²

Melalui penjelasan di atas dapat dipahami, bahwa disiplin merupakan suatu sikap maupun tingkah laku untuk taat pada aturan yang berlaku. Para ahli banyak memberikan batasan dan pengertian disiplin. Misalnya Wursanto, mengemukakan, bahwa disiplin merupakan suatu keputusan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertib dan sebagainya.³³ Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk menghayati aturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar mereka mau melakukan dan mentaati aturan-aturan tersebut.

Pengertian disiplin kemudian semakin meluas sehingga berkaitan dengan kelompok-kelompok yang mencakup dengan ketertiban umum. Segala sikap perbuatan berkaitan dengan ketertiban umum juga disebut dengan kedisiplinan, misalnya antrian dalam menggunakan jalan umum, dan menggunakan fasilitas umum lainnya.

Disiplin kerja guru adalah merupakan hal yang sangat penting sekali dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang baik, tanpa adanya disiplin bagi seorang guru, maka sangat sulit sekali untuk menciptakan proses belajar mengajar yang baik.

³²V. Letari, *Membaca Disiplin Anak* (Jakarta: Pondok Press, 1984), hlm. 2.

³³I.G Wursanto, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Dian, 1983), hlm. 145.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Stress dan Porter menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Penggolongan individu, misalnya usia, jenis kelamin, kepribadian, dan tingkat pendidikan.
- b. Golongan pekerjaan misalnya yang berkaitan dengan tantangan kerja yang dihadapi, stres kerja dan kecocokan dalam kerja.
- c. Penggolongan design perusahaan yang berkaitan dengan masalah perusahaan yang berkaitan dengan desentralisasi, tanggung jawab perusahaan dalam berbagai tingkat asosiasi.
- d. Pengalaman yang berkaitan dengan pengalaman perusahaan yang meliputi rasa percaya dan rasa aman.³⁴

Bedasarkan faktor-faktor diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan perusahaan baru terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

3. Teori Disiplin Kerja

Dalam teori Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh Grote menyebutkan "dalam menganalisis hubungan antara disiplin dan kinerja, muncul dengan Panduan Penilaian Kinerja (PAG) yang menekankan penekanan pada

³⁴I.G Wursanto, *Manajemen Personalia.*, hlm. 46.

sejumlah faktor, pertama panduan menekankan bahwa organisasi perlu memastikan bahwa standar pekerjaan dikomunikasikan, karyawan menerima umpan balik tentang kinerja dan standar kerja tercapai. Panduan ini menekankan pada anggapan bahwabukan tugas supervisor untuk menyelidiki alasannya. Setelah rencana aksi investigasi dapat dikembangkan, diterapkan dan atau dimodifikasi, dalam hal ini disiplin dapat dikenakan. Contoh masalah kinerja termasuk produktivitas yang buruk, ketidakmampuan untuk melakukan tanggung jawab tugas, kurangnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan di bidang tanggung jawab, dan ketidakmampuan untuk memenuhi standar kinerja dan atau harapan. Masalah seperti ini tidak selalu sepenuhnya dalam kendali karyawan. Adalah tugas atasan untuk memainkan peran aktif dalam membantu karyawan untuk memenuhi persyaratan minimum posisi melalui manajemen kinerja”³⁵

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan dan kepatuhan menjadi salah satu indikator disiplin kerja. Kepatuhan dan ketaatan keryawan dilihat dari kemampuannya dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar aturan yang telah ada.

b. Bertanggung jawab

³⁵ V. Letari, *Membaca Disiplin Anak* ,,,,hlm. 2.

Karyawan yang disiplin dalam kerja akan mampu bertanggung jawab dengan baik terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan serta mampu melaksanakannya dengan tepat waktu dan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

c. Pengabdian

Pengabdian merupakan salah satu indikator disiplin kerja karena mampu memberikan sumbangsih daya dan upaya demi kemajuan suatu organisasi.

d. Kejujuran

Kejujuran merupakan salah satu indikator disiplin kerja karena adanya kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang menentukan disiplin kerja diantaranya adalah ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.³⁶

5. Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Disiplin Kerja Guru

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa manajemen merupakan sebuah strategi dalam upaya menciptakan stabilisasi, profesionalisme, serta optimalisasi hasil kerja. Terkait dengan manajemen ini, maka di dalamnya meliputi berbagai aspek diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

³⁶V. Letari, *Membaca Disiplin Anak*, hlm. 2.

Apabila dilihat lebih jauh lagi, jelas bahwa manajemen yang baik sangat terkait dengan mewujudkan disiplin kerja. Karena esensi manajemen adalah menerapkan segala sesuatunya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan juklak dan jukdis. Sehingga apabila pada tahap pelaksanaan sesuai dengan juklak dan jukdis, maka hal ini dinamakan dengan profesional dan disiplin.

Melalui keterangan di atas dapat dipahami, bahwa manajemen yang baik dan handal akan berimplikasi terhadap disiplin kerja dan sebaliknya jika manajemen tidak baik, maka dapat dipastikan akan menurunkan disiplin kerja. Karena dapat dilihat apabila tidak ada pemisahan tugas secara jelas dan tegas, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.³⁷

Secara umum bidang manajemen (dalam hal manajemen pendidikan), membutuhkan sebuah manajemen yang meliputi semua bidang kegiatan yang termasuk di dalamnya administrasi pendidikan.

Dengan demikian jelaslah bahwa, manajemen operasional sangat erat terkait dengan peningkatan disiplin kerja dan secara esensial adalah untuk meningkatkan profesionalisme para pegawai atau tenaga edukasi (guru).

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. M. T. Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk

³⁷V. Letari, *Membaca Disiplin Anak*,, hlm. 2.

mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 115 orang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 115 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,081; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh

nilai sebesar (β) 0,363 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,097; dan (4) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144.³⁸

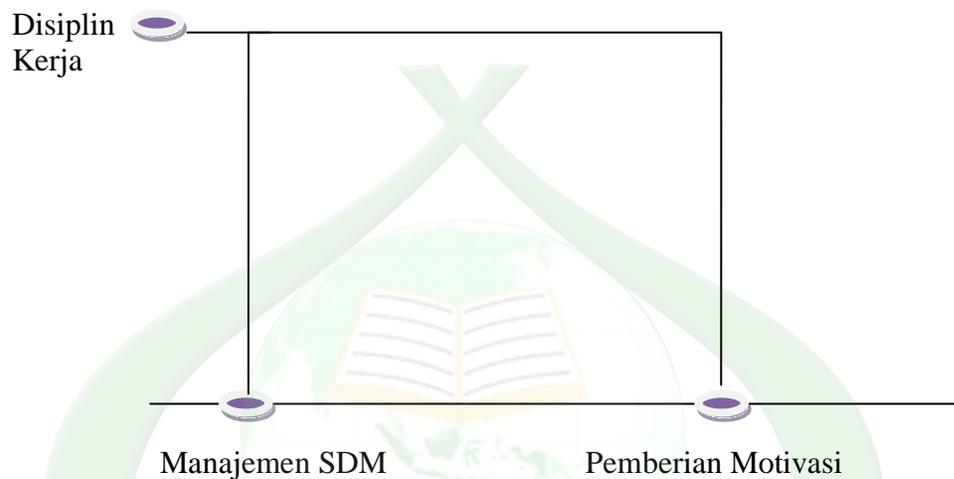
2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karawan Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang, Wendi Mahastuti, jenis penelitian tipe explanatory research terhadap 42 responden dengan teknik sample jenuh, teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji realibitas, regresi linier sederhana. Sedangkan hasil penelitian di atas dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karawan Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

³⁸M. T. Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, *Tesis* (Yogyakarta: UIN Yogyakarta. 2001).

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berbentuk diagram/skema disertai penjelasan yang menguraikan hubungan, pengaruh, perbedaan antarvariabel dan subvariabel penelitian yang berpedoman pada landasan teori yang sudah ada

Sedangkan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah berikut :



Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SIT Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila manajemen sumber daya manusia meningkat maka disiplin kerja guru juga akan meningkat. Begitu juga dengan meningkatnya pemberian motivasi kepala sekolah yang akan memberikan pengaruh pada peningkatan disiplin kerja guru. Begitu juga dengan rumusan masalah yang ketiga yakni semakin meningkatnya manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah akan menimbulkan peningkatan yang signifikan pada disiplin kerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Kallimat hipotesis yang baik hendaknya: (a) menyatakan pertautan antara dua variabel atau lebih, (b) dituangkan dalam bentuk kalimat pernyataan, (c) dirumuskan secara singkat, padat, dan jelas, serta (d) dapat diuji secara empiris. Hipotesis yang dicantumkan dalam Bab II ini adalah hipotesis alternatif (H1), sedangkan hipotesis nol (H0) dicantumkan di Bab IV yang berfungsi untuk menguji hipotesis alternatif (H1). Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SIT Kabupaten Tapanuli Tengah. Yaitu:

Adapun hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara variabel berikut:

- a. Adanya pengaruh antara manajemen SDM kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Adanya pengaruh antara pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah
- c. Adanya pengaruh antara antara manajemen SDM dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan diadakan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Kabupaten Tapanuli Tengah dalam naungan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) yang berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun pelaksanaan penelitian lapangan dan analisis data dilakukan pada bulan November 2019 sampai Oktober 2020.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan kepada penelitian kuantitatif karena data yang diambil dalam bentuk angka yang akan diproses secara statistik.³⁹ Tujuan penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan antara kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat diterima. Sebaliknya bila tidak mendukung, teori yang diajukan tersebut ditolak, sehingga perlu diuji kembali atau direvisi.⁴⁰

³⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002), hlm. 10.

⁴⁰Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 34.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah yang berstatus Pegawai Swasta yang berjumlah 40 orang pegawai swasta di SDIT Bunayya dan di RA Bunayya Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang ada (*total sampling*). Suharsimi Arikunto menjelaskan, bahwa “selama subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjek besar dapat diambil antara 10-15% atau 20 – 25 % atau lebih.”⁴¹

Dengan pertimbangan pendapat di atas, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel (*total sampling*) yakni sebanyak 40 orang. Sebanyak 20 orang pegawai di SDIT Bunayya dan 20 orang guru di RA Bunayya Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini tergolong penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berupaya melihat pengaruh korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berupaya melihat pengaruh antara

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rieneka Cipta, 1998), hlm. 9.

variabel, yang terdiri dari variabel X_1 (manajemen SDM) dan variabel X_2 (pemberian motivasi) serta variabel Y (disiplin kerja guru).

E. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto, instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.⁴² Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket

Angket (*kuesioner*) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Jenis angket yang digunakan ialah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket (kuesioner) yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.⁴³

Angket ini menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap. Pendekatan ini menuntut sejumlah item pertanyaan yang monoton yang terdiri dari pertanyaan positif dan negatif.⁴⁴ Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang telah di modifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti dengan membuang kalimat ragu-ragu untuk menghindari jawaban ganda. Untuk pertanyaan-pertanyaan

⁴²*Ibid.*, hlm. 136.

⁴³*Ibid.*, hlm. 128-129.

⁴⁴ ³⁷*ibid.*, hlm. 186.

yang benar dengan memberikan nilai jawaban terhadap 4 alternatif jawaban yang bergerak dari poin 4, 3, 2 dan 1. Butir pertanyaan pada angket terbagi dalam butir positif (*favorable*) dan butir negatif (*unfavorable*). Nilai untuk butir positif adalah:

1. 4 untuk jawaban selalu
2. 3 untuk jawaban sering
3. 2 untuk jawaban jarang
4. 1 untuk jawaban tidak pernah

Nilai untuk butir negatif adalah kebalikannya, yaitu :

- a. 1 untuk jawaban selalu
- b. 2 untuk jawaban sering
- c. 3 untuk jawaban jarang
- d. 4 untuk jawaban tidak pernah⁴⁵

Adapun variabel dalam penelitian ini yakni yang terdiri dari variabel X_1 (manajemen SDM) dan variabel X_2 (pemberian motivasi) serta variabel Y (disiplin kerja guru). Variabel ini akan diuraikan indikator-indikator dan kisi-kisi instrumen penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X_1) yaitu manajemen Sumber Daya Manusia dengan indikator sebagai berikut:

Tabel I
Kisi-kisi instrumen Manajemen SDM Kepala Sekolah

| No | Indikator | No. Item Pertanyaan Positif | No. Item Pertanyaan Negatif |
|----|---------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Pengadaan | 21, 1, 8, 28 | - |
| 2 | Pengembangan | 20, 2, 26, | 5 |
| 3 | Kompensasi | 25, 10 | 15, 25 |
| 4 | Integrasi | 23, 24,12, 27 | 7, 11, 27 |
| 5 | Pemeliharaan | 3, 6, 9, 16, 17 | - |
| 6 | Kedisiplinan | 22, 19, 4, 13 | - |
| 7 | Pemberhentian | 18, 14, 29, 30 | - |

2. Variabel bebas (X_2) yaitu motivasi dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-kisi instrumen motivasi kepala sekolah

| No | Indikator | No. Item Pertanyaan Negatif | No. Item Pertanyaan Positif |
|----|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Kebutuhan fisiologis (<i>Basic Needs</i>) | 1, 2, 3 | - |
| 2 | Kebutuhan akan merasa aman (<i>Security Needs</i>) | 4 | 14 |
| | Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (<i>Social Needs</i>) | 6, 17, 22, 28, 29 | - |
| 3 | Kebutuhan akan perasaan diterima di | 18, 20 | 15 |

| | | | |
|---|---|------------------------|----|
| | mana ia bekerja | | |
| 4 | Kebutuhan akan perasaan dihormati | 5, 7,8, 9, 26 | - |
| 5 | Kebutuhan untuk bisa berprestasi | 12, 30 | - |
| 6 | Kebutuhan untuk bisa ikut serta | 11, 19, 21, 23, 24, 27 | - |
| 7 | Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem Needs</i>) | 13 | 16 |
| 8 | Kebutuhan perwujudan diri (<i>self-actualization</i>) | 10 | - |

3. Variabel terikat (Y_1) yaitu disiplin kerja dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru

| No | Indikator | No. Item Pertanyaan Positif | No. Item Pertanyaan Negatif |
|----|-------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. | Ketaatan atau kepatuhan | 1, 4, 5, 9, 14, 15, 16, 22, 23, 25 | 8,19 |
| 2. | Bertanggung jawab | 2, 7, 21, 24, 26 | 18, 21 |
| 3. | Pengabdian | 3,6, 11, 13, 27, 29 | 20 |
| 4. | Kejujuran | 10, 12, 17, 28, 30 | |

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Angket merupakan instrumen yang perlu diuji cobakan kepada sampel yakni guru untuk mengetahui pengaruh manajemen Sumber Daya Manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Langkah-langkah pembuatan angket yang baik ialah:

1. Validitas Angket

Mencari validitas angket yaitu menggunakan bantuan program SPSS 16 (*Statistical Product and Service Solution*) 16 for Windows dengan rumus kolerasi *Bivariate Person* (*Product Moment Person*) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
 ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
N = Banyaknya responden.⁴⁶

Perhitungan menentukan validitas item dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 (*Statistical Product and Service Solution*) 16 for Windows. Kemudian hasil r_{xy} hitung dikonsultasikan dengan r_{tabel} , jika harga $r_{xy} > r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa instrumen tersebut gugur. Selanjutnya item yang gugur tidak digunakan dalam instrumen penelitian berikutnya.

⁴⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 169.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap angket manajemen sumber daya manusia dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru maka dapat diketahui validitas dari setiap item yang ada. Skala yang terpakai dalam penelitian ini merupakan skala *likert*, skala likert terpakai merupakan skala penelitian yang di uji cobakan kemudian peneliti menganalisis data yang valid dan reliabel, skala yang gugur dan tidak reliabel tersebut tidak diikutsertakan dalam analisis

2. Reliabilitas Angket

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan internal consistency yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

Pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- S_t^2 = Varians total
- K = Jumlah item.⁴⁷

⁴⁷Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Jakarta: Alfabeta, 2010), hlm. 74.

Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden.¹⁴

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_i$ = Jumlah varians semua item

$S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$ = Varians item ke-1,2,3.....n.⁴⁸

Menghitung varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_t = Varians total

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat X total

⁴⁸Riduwan, *Op. Cit.*, hlm. 115.

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan

N = Jumlah responden.⁴⁹

Untuk mengetahui tinggi rendahnya r maka di gunakan pedoman menurut Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

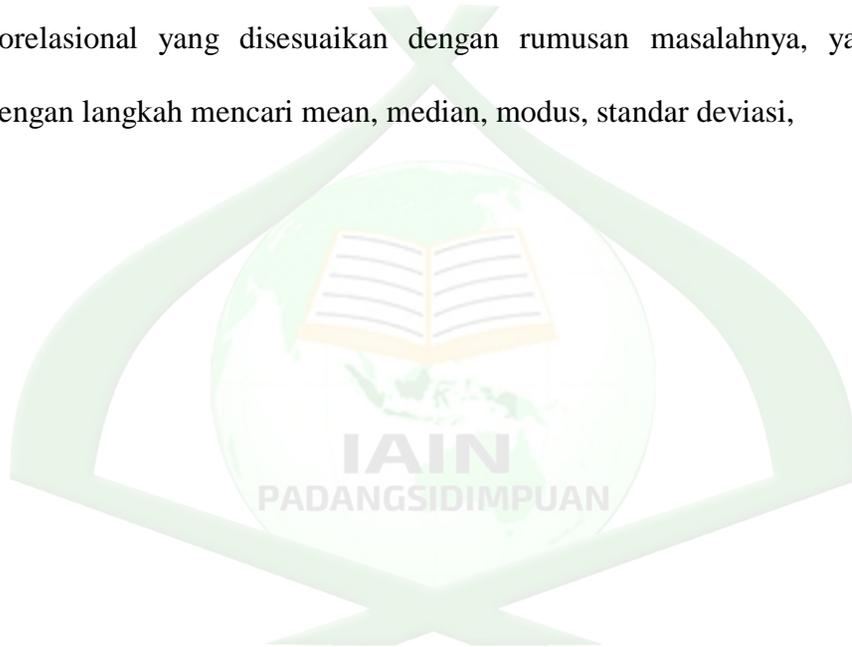
1. Antara 0,88 sampai 1,00 : Sangat tinggi
2. Antara 0,600 sampai 0.799 : Tinggi
3. Antara 0,400 samapai 0,599 : Cukup
4. Antara 0,200 sampai 0,199 : Sangat rendah

Ketentuan yang ditetapkan dalam penentuan kevalitan dan kereliabilitan penelitian ini adalah bila r hitung > r tabel maka disimpulkan butir item sudah valid dan reliabel. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan pedoman menurut Suharsimi Arikunto. Jika $r = 0,007$ maka dikatakan instrumen penelitian tersebut reliabel atau jika $r \geq 0,007$ maka dikatakan instrumen penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 16 (*Statistical Product and Service Solution*). 16 for Windows.

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 116.

F. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan pendekatan analisa kuantitatif. Untuk memberikan gambaran umum tentang manajemen sumber daya manusia (X_1) dan pemberian motivasi kepala sekolah (X_2) dan disiplin kerja guru (Y_1), dilakukan dengan analisis secara deskriptif. dengan teknik analisis korelasional, maka sebaiknya langkah-langkah dalam teknik analisis korelasional yang disesuaikan dengan rumusan masalahnya, yaitu mulai dengan langkah mencari mean, median, modus, standar deviasi,



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka timbullah berbagai motivasi menekankan bahwa manusia harus teratur dan disiplin karena kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi.

Sesuai dengan teori di atas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah di Sekolah Islam

Terpadu yang menjadi keunggulan dibandingkan dengan sekolah lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan seleksi penerimaan guru dengan ketat
- b. Melakukan pelatihan peningkatan kualitas professional guru dengan rutin.
- c. Menetapkan aturan sekolah yang disiplin bukan hanya pada siswa tapi juga pada guru.
- d. Melakukan bimbingan bagi setiap guru sehingga mampu menjadi pendidik dan suri tauladan bagi siswa dan masyarakat Islami.⁵⁰

Selain wawancara untuk menguji manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Islam Terpadu dilakukan pula pengujian statistic. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan salah satunya melalui rangkuman deskripsi data manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel. 4
Rekapitulasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

| NO | Skala Pertanyaan | Jumlah jawaban | Persentase % |
|--------|---------------------|----------------|--------------|
| 1 | Selalu | 851 | 82% |
| 2 | Sering | 183 | 17,5% |
| 3 | Jarang | 6 | 0,5% |
| 4 | Tidak pernah | - | - |
| Jumlah | | 1040 | 100% |

⁵⁰ Observasi di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa perhitungan yang dilaksanakan terhadap angket dari 40 orang sampel yang diteliti, sebagaimana yang terdapat pada tabel tersebut maka skor variabel manajemen sumber daya manusia responden yang dilaksanakan menyebar menghasilkan skor skala pertanyaan selalu sebanyak 82 %, skala pertanyaan sering sebanyak 17,5 %, skala pertanyaan jarang 0,5% dan skala pertanyaan tidak pertanyaan sebanyak 0 %. Berdasarkan rekapitulasi nilai manajemen sumber daya manusia di atas juga diketahui bahwa penyebaran skor jawaban responden dapat didistribusi frekuensi berikut ini:

Tabel. 5
Distribusi Frekuensi Manajemen Sumber Daya Manusia

| Interval Kelas | Frekuensi | Persentasi |
|----------------|-----------|------------|
| 82,5-85,0 | 4 | 10% |
| 85,8-88,3 | 3 | 7% |
| 89,1-91,6 | 1 | 2,5% |
| 92,5-95,0 | 7 | 17% |
| 95,8-98,3 | 20 | 50% |
| 99,1-100 | 5 | 12,5% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Berikut ini dijelaskan berkaitan dengan persentasi Manajemen Sumber Daya manusia:

$$= \frac{\text{Skor Perolehan } (\sum skor)}{\text{Skor maksimal} (\sum responden \times itemsoal \times bobot nilaitertinggi)} \times 100 \%$$

$$= \frac{3818,96}{120 (40 \times 29 \times 4)} \times 100 \% = 68,5 \%$$

Untuk memberikan penafsiran terhadap sebaran data tersebut dilakukan dengan pengkategorian skor sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab III maka untuk datamanajemen sumber daya manusiasebesar 68,5 % tergolong manajemen sumber daya manusia yang baik, dengan demikian manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepala terhadap guru di sekolah.

2. Motivasi Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Motivasi dapat berupa pengakuan akan potensi dan kemampuan para guru untuk berkembang dalam kepribadian. Setiap guru dipandang sebagai makhluk Tuhan yang perlu dihormati dan disantuni agar potensi-potensi yang dimilikinya dapat teraktualisasi dengan sebaik-baiknya. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah berarti kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang dilingkungan sekolah agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Berkaitan dengan motivasi pemimpin dalam memengaruhi disiplin guru. Sebagaimana motivasi kepala sekolah yang dilakukan di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah yang dilakukan rutin. Motivasi kepala sekolah di Sekolah Islam Terpadu diantaranya adalah:

- a. Memberikan motivasi pada siswa setiap pagi melalui kegiatan *briefing*.

- b. Mendukung para guru untuk selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya melalui kegiatan pelatihan dan mengizinkan untuk melanjutkan studi demi meningkatkan kualitas diri guru.
- c. Memberikan penghargaan pada guru teladan dan berprestasi.⁵¹

Selain dengan menggunakan pengamatan untuk menguji kualitas motivasi kepala sekolah, peneliti juga melakukan uji dengan angket. Berikut juga dijelaskan tentang rekapitulasi deskripsi angket berkaitan dengan motivasi oleh kepala sekolah dalam memengaruhi disiplin guru di Sekolah Islam Terpadu berikut ini:

Tabel. 6
Rekapitulasi Nilai Motivasi

| NO | Skala Pertanyaan | Jumlah Jawaban | Persentase |
|--------|---------------------|----------------|------------|
| 1 | Selalu | 673 | 84% |
| 2 | Sering | 111 | 13% |
| 3 | Jarang | 16 | 3 % |
| 4 | Tidak pernah | - | - |
| Jumlah | | 800 | 100 % |

Perhitungan yang dilaksanakan terhadap angket dari 40 orang sampel yang diteliti, sebagaimana yang terdapat pada tabel tersebut maka skor variabel pemberian motivasi responden yang dilaksanakan menyebar dengan skor skala pertanyaan selalu sebanyak 84%, skala pertanyaan sering sebanyak 13 %, skla pertanyaan jarang sebanyak 3 % dan skala pertanyaan tidak pernah sebanyak 0 %. Selanjutnya

⁵¹ Observasi di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

penyebaran skor jawaban responden juga dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel. 7
Distribusi Frekuensi Motivasi

| Interval Kelas | Frekuensi | Persentase | Skor Maksimal |
|----------------|-----------|------------|---------------|
| 82,5-85,0 | 4 | 10% | 10 |
| 85,8-88,3 | 3 | 7% | 7 |
| 89,1-91,6 | 1 | 2,5% | 2,5 |
| 92,5-95,0 | 7 | 17% | 17 |
| 95,8-98,3 | 19 | 50% | 50 |
| 99,1-100,5 | 6 | 12,5% | 12,5 |
| Jumlah | 40 | 100% | 100 |

Berdasarkan tabel persentase di atas, berikut dijelaskan mengenai pengkategorian Pemberian motivasi berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor Perolehan}(\sum skor)}{\text{skor tertinggi} (\sum \text{responden} \times \text{item soal} \times \text{bobot nilai tertinggi})} \times 100 \% \\ &= \frac{3790,46}{120(40 \times 20 \times 4)} \times 100 \% = 98,7 \% \end{aligned}$$

Untuk memberikan penafsiran terhadap sebaran data tersebut dilakukan dengan pengkategorian skor sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab III maka untuk data pemberian motivasi sebesar 98,7% tergolong pemberian motivasi yang baik sekali.

3. Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Berkaitan dengan sikap disiplin kerja, guru di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah juga memiliki disiplin kerja yang baik dibandingkan dengan disiplin kerja guru di sekolah lainnya. Disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu adalah sebagai berikut:

1. Datang tepat waktu ke sekolah
2. Menggunakan pakaian yang sesuai dengan kaidah Islam
3. Memiliki sikap yang santun
4. Memiliki karakter Islami dan berpenampilan sederhana.⁵²

Berkaitan dengan disiplin kerja berikut juga dijelaskan tentang item angket tentang disiplin kerja di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah berikut ini:

Tabel. 8
Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja (Y)

| NO | Skala Pertanyaan | Jumlah Jawaban | Persentase | Skor maksimal |
|--------|---------------------|----------------|------------|------------------|
| 1 | Selalu | 821 | 79 % | 79 |
| 2 | Sering | 138 | 13 % | 13 |
| 3 | Jarang | 8 | 0,7 % | 0,7 |
| 4 | Tidak pernah | 73 | 7,3 % | 7,3 |
| Jumlah | | 1040 | 100 % | 100 |

Perhitungan yang dilaksanakan terhadap angket dari 40 orang sampel yang diteliti, sebagaimana yang terdapat pada tabel tersebut maka skor variabel disiplin kerja responden yang dilaksanakan

⁵² Observasi di

menyebarkan dengan skor skala pertanyaan selalu sebanyak 79%, skala pertanyaan sering 13%, skala pertanyaan jarang sebanyak 0,7 % dan skala pertanyaan tidak pernah sebanyak 7,3 %. Selanjutnya penyebaran skor jawaban responden yang disiplin kerja tersebut dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel. 9
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

| Interval Kelas | Frekuensi | Persentasi | Skor maksimal |
|----------------|-----------|------------|---------------|
| 82,5-85,0 | 4 | 10% | 10 |
| 85,8-88,3 | 4 | 8% | 8 |
| 89,1-91,6 | 1 | 2,5% | 2,5 |
| 92,5-95,0 | 7 | 17% | 17 |
| 95,8-98,3 | 18 | 49% | 49 |
| 99,1-100 | 6 | 12,5% | 12,5 |
| Jumlah | 40 | 100% | 100 |

Berkaitan dengan frekuensi disiplin di atas, berikut dijelaskan tentang persentase disiplin kerja secara keseluruhan:

$$= \frac{\text{Skor Perolehan } (\sum skor)}{\text{skor maksimal}(\sum \text{responden} \times \text{itemsoal} \times \text{bobotnilaitertinggi})} \times 100 \%$$

$$= \frac{3826,43}{120(40 \times 26 \times 4)} \times 100 \% = 76,6 \%$$

Berdasarkan rumus di atas diketahui bahwa persentase skor pada variabel disiplin kerja SD IT Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 76,6 %. Berdasarkan penjelasan yang ada pada BAB III menjelaskan

bahwabpersentase tersebut termasuk dalam kategorisasi disiplin kerja yang baik.

B. Uji Hipotesis

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa manajemen merupakan sebuah strategi dalam upaya menciptakan stabilisasi, profesionalisme, serta optimalisasi hasil kerja. Terkait dengan manajemen ini, maka di dalamnya meliputi berbagai aspek diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Apabila dilihat lebih jauh lagi, jelas bahwa manajemen yang baik sangat terkait dengan mewujudkan disiplin kerja. Karena esensi manajemen adalah menerapkan segala sesuatunya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai dengan juklak dan jukdis. Sehingga apabila pada tahap pelaksanaan sesuai dengan juklak dan jukdis, maka hal ini dinamakan dengan profesional dan disiplin.

Berkaitan dengan hal tersebut, berikut adalah deskripsi data tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja siswa di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel. 9
Distribusi Data Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Disiplin Kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah



| No. | X ¹ | Y | X ^{1 2} | Y ² | XY |
|-----|----------------|------|------------------|----------------|--------|
| 1 | 98,3 | 98,3 | 9662,8 | 9662,8 | 9662,8 |
| 2 | 97,5 | 99,1 | 9506,2 | 9820,8 | 9662,8 |
| 3 | 86,6 | 100 | 7499,5 | 10000 | 8660 |
| 4 | 93,3 | 100 | 8704,8 | 10000 | 9330 |
| 5 | 97,5 | 100 | 9506,2 | 10000 | 9750 |
| 6 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,5 |
| 7 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 8 | 98,3 | 93,3 | 9662,8 | 8704,8 | 9171,3 |
| 9 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 10 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,2 |
| 11 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 12 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,2 |
| 13 | 99,1 | 99,1 | 9820,8 | 9820,8 | 9820,8 |
| 14 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 15 | 95,0 | 95,0 | 9025 | 9025 | 9025 |
| 16 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 17 | 95,0 | 96,6 | 9025 | 9331,5 | 9177 |
| 18 | 96,6 | 97,5 | 9331,5 | 95,62 | 9418,5 |
| 19 | 99,1 | 99,1 | 9820,8 | 9820,8 | 9820,8 |
| 20 | 93,3 | 93,3 | 8704,8 | 8704,8 | 8704,8 |
| 21 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 22 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 23 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 24 | 85,0 | 84,1 | 7225 | 7072,8 | 7148,5 |
| 25 | 84,1 | 84,1 | 7072,8 | 7072,8 | 7072,8 |
| 26 | 95,0 | 95,0 | 9025 | 9025 | 9025 |
| 27 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 28 | 84,1 | 85,8 | 7072,8 | 7361,6 | 7215,7 |
| 29 | 95,0 | 93,3 | 9025 | 8704,8 | 8863,5 |
| 30 | 98,3 | 96,6 | 9662,8 | 9662,8 | 9495,7 |
| 31 | 96,6 | 95,0 | 9331,5 | 9025 | 9177 |
| 32 | 90 | 90 | 8100 | 8100 | 8100 |
| 33 | 95,8 | 94,1 | 9177,6 | 8854,8 | 9014,7 |
| 34 | 99,1 | 97,5 | 9820,8 | 9506,2 | 9662,2 |

| | | | | | |
|---------------|---------|---------|----------|----------|--------|
| 35 | 99,1 | 97,5 | 9820,8 | 9506,2 | 9662,2 |
| 36 | 99,1 | 97,5 | 9820,8 | 9506,2 | 9662,2 |
| 37 | 98,3 | 97,5 | 9662,8 | 9506,2 | 9584,2 |
| 38 | 89,1 | 86,6 | 7938,8 | 7499,5 | 7716,0 |
| 39 | 82,5 | 82,5 | 6806,2 | 6806,2 | 6806,5 |
| 40 | 100 | 97,5 | 10000 | 9506,2 | 9750 |
| Jumlah | 3818,96 | 3826,43 | 365388,7 | 357728,8 | 375600 |

Untuk mencari korelasi antara variabel X dan variabel Y maka dilaksanakan dengan menggunakan alat uji korelasi *Product Moment* oleh Pearson sebagai berikut:²⁴

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah variabel X

$\sum Y$ = Jumlah variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah variabel X^2

$\sum Y^2$ = Jumlah variabel Y^2

$\sum XY$ = perkalian antara jumlah variabel X dan variabel Y.

²⁴ Sugiyono, *Op. Cit.*, Hlm. 228

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$
$$r_{XY} = \frac{40(375600) - (3818,96)(3828,43)}{\sqrt{[40.365388,7 - (3818)^2][40.(357728,8) - (3826,43)^2]}}$$
$$r_{XY} = \frac{15024000 - 14620621,03}{\sqrt{[14615548 - 14577124][14309152 - 1464156,5]}}$$
$$r_{XY} = \frac{1359778,97}{\sqrt{493556107092}}$$
$$r_{XY} = 0,93$$

Berdasarkan uji korelasional di atas diketahui bahwa korelasi antara manajemen sumber daya manusia (X^1) dan disiplin kerja (Y) sebesar 0,93. Berdasarkan intepretasi yang dikemukakan Suharsimi Arikunto pada Bab III menunjukkan 0,93 berada dalam kategori korelasi sangat tinggi.

Untuk menguji kebenaran apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja maka digunakan perhitungan Regresi Sederhana yaitu:

- a. Menghitung rumus b

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$= \frac{40.(375600) - (3818,96)(3826,43)}{40.(365388,7) - (3818,96)^2}$$
$$= \frac{15024000 - 14612983,1}{14615548 - 14584445} = \frac{411016,9}{31103} = 13,2$$

b. Menghitung rumus a

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} \\ &= \frac{3826,43 - (13,2)(3818,96)}{40} = \frac{-46582,5}{40} \\ &= -1164,5 \end{aligned}$$

c. Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a + bX \\ &= -1164,5 + 13,2X \end{aligned}$$

d. Membuat garis persamaan regresi

1) Menghitung rata-rata X dengan rumus:

$$X = \frac{\sum X}{n} = \frac{3818,96}{40} = 95,47$$

2) Menghitung rata-rata Y dengan rumus:

$$Y = \frac{\sum Y}{n} = \frac{3828,43}{40} = 95,7$$

Kemudian untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja maka diuji dengan menggunakan rumus uji signifikansi yaitu:

a) Mencari jumlah kuadrat regresi (JKReg (a))

$$JKReg (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(3828,43)^2}{40} = \frac{14656876,2}{40} = 366421,9$$

b) Mencari jumlah kuadrat regresi (JKReg (b/a))

$$\begin{aligned} \text{JKReg (b/a)} &= b \cdot \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right] \\ &= 13,2 \left[375600 - \frac{(3818,96)(3826,43)}{40} \right] \\ &= 13,2 \cdot 10275,5 \\ &= 135636,6 \end{aligned}$$

- c) Mencari jumlah kuadrat residu (JKRes)

$$\begin{aligned} \text{JKRes} &= \sum Y^2 - \text{JKReg (b/a)} - \text{JKReg (a)} \\ &= 357728,8 - 135636,6 - 366421,9 \\ &= 22255,8 \end{aligned}$$

- d) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi (RJKReg(a))

$$\text{RJKReg(a)} = \text{JKReg (a)} = 366421,9$$

- e) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi (RJKReg (b/a))

$$\text{RJKReg (b/a)} = \text{JKReg (b/a)} = 135636,6$$

- f) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJKRes)

$$\text{RJKRes} = \frac{\text{JK}_{\text{Res}}}{n-2} = \frac{22255,8}{40-2} = \frac{22255,8}{38} = 5856,7$$

- g) Menguji signifikansi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{\text{Reg(b/a)}}}{\text{RJK}_{\text{Res}}} = \frac{135636,6}{5856,7} = 23,15$$

$$F_{\text{tabel}} = F(1-\alpha)(\text{dk Reg (b/a)})(\text{dk Res})$$

$$= F(1-0,05)(\text{dk Reg (b/a)} = 1)(\text{dk Res} = 40-2 = 38)$$

$$= F(0,95)(1,38)$$

Cara mencari Ftabel : angka 1 = pembilang

angka 38 = penyebut

Ftabel = 0,320

Karena $F_{hitung}(23,15)$ lebih besar dari $F_{tabel}(0,320)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja di SIT Tapanuli Tengah. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis tentang pengaruh Manajemen Sumber Daya terhadap disiplin Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah diterima.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus dapat menggerakkan orang-orang di lingkungannya melalui proses pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan secara efisien. Dalam kepemimpinan, faktor pemimpin tidak dapat dilepaskan dari faktor orang yang dipimpin, keduanya saling tergantung sehingga yang satu tidak mungkin ada tanpa yang lainnya. Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara kedua belah pihak yakni kepala sekolah dan guru dalam relasi kemanusiaan (*human relationship*). Oleh karena itu, maka kerap kali ditemui pandangan yang menempatkan faktor *human relationship* sebagai inti kepemimpinan.

Hubungan antara manusia dalam arti luas merupakan interaksi seseorang dengan orang lain, dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Adapun hubungan manusiawi dalam organisasi modern adalah interaksi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan, baik secara formal maupun informal. Dengan pertimbangan motivasi bawahan bekerja pada organisasi kerja karena ingin mendapatkan kebutuhan hidup sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Di dalam organisasi modern, pelaksanaan hubungan manusiawi oleh pimpinan selalu dengan pertimbangan kemanusiaan, seperti adanya tenggang rasa, menaruh hormat, penghargaan, perhatian, dan tidak berbuat semaunya, sehingga bawahan menaruh hormat, respon positif terhadap tujuan organisasi. Penghargaan dalam organisasi ekonomi. Oleh karena itu, organisasi modern dalam prosesnya mempergunakan manusia sebagai salah satu faktor produksi harus memperhatikan hubungan antar manusia, dengan pengertian manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling tinggi.

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan dorongan dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk mewujudkan tugas tersebut, setiap kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya, serta memberikan rangsangan kepada mereka agar dapat melakukan pekerjaan dengan ikhlas. Melalui pemberian motivasi yang efektif oleh kepala sekolah akan dapat

menciptakan kegairahan pada diri guru agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala sesuatu daya dan upaya sebagai subjek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain.

Untuk mendapatkan realisasi peningkatan disiplin kerja guru, kepemimpinan juga harus melihat motivasi sebagai suatu sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan memahami pengaruh antara motivasi kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Sehingga motivasi benar-benar sebuah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusianya. Perlu pemahaman yang bijak tentang perilaku para guru untuk dapat menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan yang mereka harapkan terpenuhi.

Tabel. 11
Distribusi Data Pengaruh Motivasi dengan Disiplin Kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

| No. | X ² | Y | X ² 2 | Y ² | XY |
|-----|----------------|------|------------------|----------------|--------|
| 1 | 100 | 98,3 | 10000 | 9662,8 | 9833 |
| 2 | 97,5 | 99,1 | 9506,2 | 9820,8 | 9962 |
| 3 | 86,6 | 100 | 7499,5 | 10000 | 8660 |
| 4 | 82,5 | 100 | 6806,2 | 10000 | 8250 |
| 5 | 97,5 | 100 | 9506,2 | 10000 | 9750 |
| 6 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,2 |
| 7 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 8 | 93,3 | 93,3 | 8704,8 | 8704,8 | 10000 |
| 9 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 10 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,2 |
| 11 | 100 | 100 | 10000 | 10000 | 10000 |
| 12 | 97,5 | 98,3 | 9506,2 | 9662,8 | 9584,2 |
| 13 | 99,1 | 99,1 | 9820,8 | 9820,8 | 9820,8 |
| 14 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 15 | 95 | 95 | 9025 | 91,25 | 9025 |
| 16 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 17 | 96,6 | 96,6 | 9331,5 | 94,16 | 9331,5 |
| 18 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 19 | 99,1 | 99,1 | 9820,8 | 9820,8 | 9820,8 |
| 20 | 93,3 | 93,3 | 8704,8 | 89,16 | 8704,8 |



| | | | | | |
|---------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| 21 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,25 |
| 22 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,25 |
| 23 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,25 |
| 24 | 84,1 | 84,1 | 7072,8 | 7072,8 | 7072,8 |
| 25 | 84,1 | 84,1 | 7072,8 | 7072,8 | 7072,8 |
| 26 | 95 | 95 | 9025 | 9025 | 9025 |
| 27 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 28 | 85,8 | 85,8 | 7361,6 | 7361,6 | 7361,6 |
| 29 | 93,3 | 93,3 | 8704,8 | 8704,8 | 8704,8 |
| 30 | 96,6 | 96,6 | 9331,5 | 9331,5 | 9331,5 |
| 31 | 95 | 95 | 9025 | 9025 | 9025 |
| 32 | 90 | 90 | 8100 | 82,91 | 8100 |
| 33 | 94,1 | 94,1 | 8854,8 | 8854,8 | 8854,8 |
| 34 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,25 |
| 35 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 36 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 37 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,2 |
| 38 | 86,6 | 86,6 | 7499,3 | 7499,3 | 7499,5 |
| 39 | 82,5 | 82,5 | 6806,2 | 6806,2 | 6806,2 |
| 40 | 97,5 | 97,5 | 9506,2 | 9506,2 | 9506,25 |
| Jumlah | 3790,46 | 3826,43 | 360172,6 | 332004,1 | 364831 |

Untuk mencari korelasi antara variabel X^2 dan variabel Y maka dilaksanakan dengan menggunakan alat uji korelasi *Product Moment* oleh Pearson sebagai berikut:²⁴

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah variabel X

$\sum Y$ = Jumlah variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah variabel X^2

$\sum Y^2$ = Jumlah variabel Y^2

$\sum XY$ = perkalian antara jumlah variabel X dan variabel Y .

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{40(364831) - (3790,46)(3826,43)}{\sqrt{[40.360172,6 - (3790,46)^2][40.332004,1 - (3826,43)^2]}}$$

²⁴ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 228

$$r_{XY} = \frac{14593240 - 14503929,8}{\sqrt{[14406904 - 14367587][13280164 - 1464156,5]}}$$
$$r_{XY} = \frac{89310,2}{\sqrt{464569966877,5}}$$

$$r_{XY} = 0,43$$

Berdasarkan uji korelasional di atas diketahui bahwa korelasi antara motivasi (X^2) dan disiplin kerja (Y) sebesar 0,43. Berdasarkan intepretasi yang dikemukakan Suharsimi Arikunto pada Bab III menunjukkan 0,93 berada dalam kategori korelasi cukup.

Untuk menguji kebenaran apakah ada pengaruh pemberian motivasi dengan disiplin kerja maka digunakan perhitungan Regresi Sederhana yaitu:

a. Menghitung rumus b'

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$= \frac{40 \cdot (364831) - (3790,46)(3826,43)}{40 \cdot (360172,6) - (3790,46)^2}$$
$$= \frac{14593240 - 14503929,85}{14406904 - 14367587} = \frac{89310,15}{39317} = 2,27$$

b. Menghitung rumus a

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$
$$= \frac{3826,43 - (2,27) \cdot 3790,46}{40} = \frac{-4777,87}{40}$$
$$= -119,4$$

- c. Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + bX \\ &= -119,4 + (2,27)X\end{aligned}$$

- d. Membuat garis persamaan regresi

Menghitung rata-rata X dengan rumus:

$$X = \frac{\sum X}{n} = \frac{3790,46}{40} = 94,76$$

Menghitung rata-rata Y dengan rumus:

$$Y = \frac{\sum Y}{n} = \frac{3826,43}{40} = 95,6$$

Kemudian untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja maka diuji dengan menggunakan rumus uji signifikansi yaitu:

- d. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg (a)}}$)

$$JK_{\text{Reg (a)}} = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(3826,43)^2}{40} = \frac{14641566,5}{40} = 366039$$

- e. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg (b/a)}}$)

$$\begin{aligned}JK_{\text{Reg (b/a)}} &= b \cdot \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right] \\ &= 2,27 \left[364831 - \frac{(3790,46)(3826,43)}{40} \right] \\ &= 2,27 \cdot (55,82) \\ &= 126,7\end{aligned}$$

f. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res})

$$\begin{aligned} JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg (b/a)} - JK_{Reg (a)} \\ &= 357728,8 - (126,7) - 366039 = -8436,9 \end{aligned}$$

g. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg(a)}$)

$$RJK_{Reg(a)} = JK_{Reg (a)} = 126,7$$

Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg (b/a)}$)

$$RJK_{Reg (b/a)} = JK_{Reg (b/a)} = 126,7$$

h. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res})

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{126,7}{40-2} = \frac{126,7}{38} = 3,33$$

i. Menguji signifikansi

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg (b/a)}}{RJK_{Res}} = \frac{126,7}{3,33} = 38,04$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{(1-\alpha)(dk Reg (b/a))(dk Res)} \\ &= F_{(1-0,05)(dk Reg (b/a) = 1)(dk Res = 40-2 = 38)} \\ &= F_{(0,95)(1,38)} \end{aligned}$$

Cara mencari F_{tabel} : angka 1 = pembilang

angka 38 = penyebut

$$F_{tabel} = 0,320$$

Berdasarkan tabel di atas Karena F_{hitung} (38,04) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi dengan disiplin kerja

di SIT Tapanuli Tengah. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah diterima.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pemberian Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Berikut adalah hasil uji *spss* tentang Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi terhadap disiplin kerja:

| Independen dan Kontrol Variabel | Disiplin Kerja | | | |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| | Model 1 (β) | Model 2 (β) | Model 3(β) | Model 4(β) |
| Manajemen SDM | - | 0,340** | - | 0,269** |
| Pemberian Motivasi | - | 0,363** | 0,303** | |
| R ² | 0,535 | 0,615 | 0,631 | 0,679 |
| Δ R ² | 0,535** | 0,081** | 0,097** | 0,144** |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Manajemen Sumber Daya Manusia (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan Pemberian Motivasi (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Kontribusi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia dan motivasi

terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR_2) 0,144, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap terhadap disiplin kerja guru (Y) di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan analisis regresi ganda berikut ini dengan rumus:

Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:⁵³

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1, X_2,$ = variabel independen

a = konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, = 0$)

$b_1,$ dan b_2 = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai-nilai $a, b_1,$ dan b_2 pada persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan dari rumus-rumus berikut:⁵⁴

$$\sum x_1 y = b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1$$

$$\sum x_2 y = b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Untuk menghitung intersep (a), koefisien regresi (b dan c) dipergunakan rumus-

⁵³Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 272.

⁵⁴*Ibid.*, 271-272.

rumus sebagai berikut:

$$b_1: \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_2 Y) - (\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)}$$

$$b_1: \frac{(3818,96 \cdot 3826,43) \cdot (3818,96 \cdot 3790,46)}{(365388,7)(360172,6) - (3818,96 \cdot 3790,46)}$$

$$b_1 : 6669,48$$

$$b_2: \frac{(\sum X_2 Y) (\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)}$$

$$b_2: \frac{(3790,46 \cdot 3826,43) \cdot (365388,7) - (3818,96 \cdot 3826,43)(3818,96 \cdot 3790,46)}{(365388,7)(360172,6) - (3818,96 \cdot 3790,46)}$$

$$b_2: 161,29$$

$$a = \sum y/n - b_1 \cdot \sum X_1/n - b_2 \sum X_2/n$$
$$a = 3826,43/40 - 6669,48 \cdot 3818,96/40 - 161,29 \cdot 3790,46/40$$

$$a = 95,66 - 6669,48 \cdot 95,47 - 161,9 \cdot 94,76$$

$$a = 95,66 - 630919,7$$

$$a = -630824,04$$

Jadi persamaan regresi berganda dapat ditulis

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = -630824,04 X_1 + 6669,48 X_2 + 161,29$$

selanjutnya mencari harga-harga yang dibutuhkan untuk menguji signifikansi regresi berganda:

$$R^2 = \frac{(b1. \sum X \cdot Y) + (b2. \sum X \cdot Y)}{\sum Y^2}$$

$$R^2 = \frac{6669,48.3818,96 + 161,29.3818,96}{3826,43}$$

$$R^2 = \frac{25470477,34 + 615960}{3826,43}$$

$$R^2 = 6817,4$$

$$JK_{reg} = R^2 \cdot \sum Y^2$$

$$JK_{reg} = 6817,4 \cdot 3826,43$$

$$JK_{reg} = 26086303,8$$

$$JK_{res} = (1 - R^2) \cdot (\sum Y^2)$$

$$JK_{res} = (1 - 6817,4) \cdot (3826,43)$$

$$JK_{res} = -6816,4 \cdot (3826,43)$$

$$JK_{res} = -26082477,5$$

$$db_{reg} = (\text{jumlah predictor})$$

$$db_{reg} = 2$$

$$db_{res} = N - m - 1$$

$$db_{res} = 40 - 2 - 1 = 37$$

$$RK^{\text{reg}} = JK^{\text{reg}} / db^{\text{reg}}$$

$$RK^{\text{reg}} = 26086303,8 / 2$$

$$RK^{\text{reg}} = 1304315,9$$

$$RK^{\text{reS}} = JK^{\text{reS}} / db^{\text{reS}}$$

$$RK^{\text{reS}} = 26082477,5 / 37$$

$$RK^{\text{reS}} = 704931,8$$

$$F^{\text{reg}} = RK^{\text{reg}} / RK^{\text{reS}}$$

$$F^{\text{reg}} = 1304315,9 / 704931,8$$

$$F^{\text{reg}} = 1,8$$

Berdasarkan hasil uji regresi ganda di atas Karena F_{hitung} (1,8) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Tapanuli Tengah. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah terhadap disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil F_{hitung} (23,15) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antar manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahlan Jamil yang berjudul pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja di kecamatan Tamalate kota Makassar yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas kerja yang salah satunya adalah disiplin kerja di kecamatan Tamalate kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai kontribusi sebesar 0,036.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa teori yang dikemukakan oleh Mc. Lower yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif jika dalam mengelola sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Begitu juga sebaliknya jika manajemen

sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh yang tidak positif terhadap kualitas sumber daya manusia.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian tentang motivasi terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Karena $F_{hitung}(38,04)$ lebih besar dari $F_{tabel}(0,320)$. Hal ini juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini membuktikan teori Abraham Maslow yang menyatakan adanya dorongan manusia untuk termotivasi melakukan suatu sikap salah satunya adalah disiplin karena adanya dorongan Kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*), Kebutuhan akan merasa aman (*Security Needs*), Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*), Kebutuhan diterima di tempat bekerja, Kebutuhan dihormati, Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan ikut serta, Kebutuhan dihargai (*Esteem Needs*) dan Kebutuhan pengaktualisasian diri (*self-actalization*).

Maka dari itu untuk mendapatkan realisasi peningkatan disiplin kerja guru, kepemimpinan harus melihat motivasi sebagai suatu sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan memahami pengaruh antara motivasi kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Sehingga

motivasi benar-benar sebuah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusianya. Perlu pemahaman yang bijak tentang perilaku para guru untuk dapat menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan yang mereka harapkan terpenuhi.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. T. Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,097.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Manajemen Sumber Daya Manusia (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan Pemberian Motivasi (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Selain menggunakan *SPSS* uji pengaruh antar variable juga dilakukan dengan menggunakan regresi ganda yang menunjukkan F_{hitung} (1,8) lebih

besar dari $F_{\text{tabel}} (0,320)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal ini maka dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,144, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Hasil penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah membuktikan teori yang sebelumnya telah dijelaskan di kajian teori.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wendi Mahastuti Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Manajemen sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap di Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi 22,471.

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah yang terdapat dalam penelitian dengan penuh hati-hati dilakukan agar hasil yang diperoleh seobjektif mungkin. Namun demikian untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit sebab dalam pelaksanaan penelitian ini dirasakan adanya keterbatas. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem pembagian angket *online* sehingga penelitian ini tidak mempertemukan peneliti dalam penelitian secara langsung karena adanya pandemi Covid-19.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan
4. Peneliti tidak mampu mengontrol semua responden dalam menjawab angket, apakah responden menjawab sendiri atau hanya asal menjawab atau mencontek dari responden lainnya.

BAB V

KESIMPULAN

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis data yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja signifikan. Karena $F_{hitung}(23,15)$ lebih besar dari $F_{tabel}(0,320)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dengan disiplin kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian motivasi terhadap disiplin kerja Karena $F_{hitung}(38,04)$ lebih besar dari $F_{tabel}(0,320)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi dengan disiplin kerja di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Berdasarkan analisis data regresi ganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi ganda yang menunjukkan $F_{hitung}(1,8)$ lebih besar dari $F_{tabel}(0,320)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu hasil statistik uji regresi diperoleh

dari SPSS juga menunjukkan nilai Manajemen Sumber Daya Manusia (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan Pemberian Motivasi (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) signifikan terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah. Kontribusi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia dan pemberian Motivasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,144.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

Dapat dijadikan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi demi meningkatkan disiplin kerja guru. Utamanya kepala Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Bagi Guru

Untuk senantiasa disiplin dalam bekerja, walaupun tanpa adanya manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi kepala sekolah. Sehingga disiplin dapat dijadikan sebagai kebudayaan kerja. Utamanya para guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk senantiasa dapat melakukan penelitian yang tidak hanya terfokus pada pengaruh manajemen sumber daya manusia dan pemberian

motivasi terhadap disiplin kerja. Namun, terfokus pada variabel yang lebih kompleks lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

- Melayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Saiful Sagala. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima. 2005.
- Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- E Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. . Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. 2012.
- George Terry. *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara. 1996.
- Sondang P. Siagian. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung. 1990.
- Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi dan Dasar Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara. 1996.
- Abdul Rahman Shaleh Dan Muhibb Abdul Wahab. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana. 1997.
- Sadirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Priodarmo. *Disiplin Kiatt Menuju Sukses*, Jakarta: Pradika Pramita. 1994.
- Purwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. 1980.
- M. Sastra Pradja. *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum*, Surabaya: Usaha Nasional. 1981.
- V. Letari. *Membaca Disiplin Anak*. Jakarta: Pondok Press. 1984.
- I.G Wursanto. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Pustaka Dian. 1983.
- M. T. Rio Sanjaya. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta. 2001.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002.
- Ibnu Hadjar. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1999.
- Suharsimi Arikunto. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta. 1998.

- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana. 2013.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula.* , Jakarta: Alfabeta. 2010.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2007.
- Anas Sudijono. *Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Soegyarto Mangkuatmodjo. *Statistik Lanjutan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Amrilsyah Butar-butar
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 30 Oktober 1977
Alamat : Jl. Jendral Sudirman Komplek Man Sibolga
Status : Kawin
Nama ayah : Nurbet Butar-butar
Nama ibu : Nursimah S.Ag
Pendidikan : SDN 084082 Sibolga
SMPN 5 Sibolga
SMAN 2 Sibolga
STIE AL-Wasliyah Sibolga Tapanuli Tengah
Motto : *Fastabiqul Khoirot*







**Lampiran 1****Kuisisioner Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah**

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan secara jujur dengan memilih salah satu dari 4 (empat) alternatif pilihan yang tersedia dengan memberi tanda “silang (X)” yaitu:
 - a. Tidak Pernah.
 - b. Jarang.
 - c. Sering.
 - d. Selalu.

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|---|---|
| 1 | Kepala Sekolah melaksanakan seleksi pada saat penerimaan guru baru | A | B | C | D |
| 2 | Kepala Sekolah memberikan pelatihan yang berkaitan dengan profesi guru di sekolah ini | A | B | C | D |
| 3 | Kepala Sekolah memberikan wadah untuk meningkatkan jenis kerja yang akan dilakukan setiap guru di sekolah ini | A | B | C | D |
| 4 | Kepala Sekolah memperlakukan semua guru yang ada di sekolah dengan adil | A | B | C | D |
| 5 | Kepala Sekolah memperlakukan guru yang memiliki kualitas lebih baik dibandingkan dengan guru biasa | A | B | C | D |
| 6 | Kepala memberikan penjelasan berkenaan dengan jenis pekerjaan apa saja yang akan dilakukan guru di sekolah ini | A | B | C | D |
| 7 | Kepala Sekolah memprioritaskan masalah guru yang memiliki kekrabatan dengannya | A | B | C | D |
| 8 | Kepala Sekolah memberikan hadiah dan penghargaan pada guru yang memiliki kinerja yang baik | A | B | C | D |
| 9 | Kepala Sekolah mendengarkan masukan yang diberikan para guru guna peningkatan kualitas sekolah | A | B | C | D |
| 10 | Kepala Sekolah mengarahkan setiap guru untuk meningkatkan kinerja di sekolah | A | B | C | D |
| 11 | Kepala Sekolah menaati aturan yang telah ditentukan | A | B | C | D |
| 12 | Kepala Sekolah memberhentikan guru yang telah melakukan pelanggaran fatal di sekolah | A | B | C | D |
| 13 | Kepala Sekolah melakukan pelatihan pada setiap guru untuk meningkatkan | A | B | C | D |



| | kualitas kinerja guru | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 14 | Kepala Sekolah untuk mengajak setiap guru mempertahankan kinerja guru yang sudah baik | A | B | C | D |
| 15 | Kepala Sekolah mementingkan kebijakannya sendiri tanpa memperhatikan perasaan guru lain | A | B | C | D |
| 16 | Kepala Sekolah mengarahkan setiap guru untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya di sekolah | A | B | C | D |
| 17 | Kepala Sekolah memberikan teguran pada guru yang sering melakukan pelanggaran | A | B | C | D |
| 18 | Kepala Sekolah memberikan kesempatan guru yang ingin mengikuti kegiatan demi meningkatkan kualitasnya demi pengembangan kualitas sekolah | A | B | C | D |
| 19 | Kepala Sekolah melakukan <i>recruitment</i> baru apabila kerja guru dianggap kurang maksimal | A | B | C | D |
| 20 | Kepala Sekolah memberikan sanksi pada guru yang melanggar aturan sekolah | A | B | C | D |
| 21 | Kepala Sekolah menjaga perasaan setiap guru ketika hendak membuat sebuah keputusan | A | B | C | D |
| 22 | Kepala Sekolah tolerir terhadap kepentingan mendadak sehingga tidak dapat masuk sekolah | A | B | C | D |
| 23 | Kepala Sekolah memberikan penghargaan pada guru yang disiplin pada aturan yang telah ditentukan | A | B | C | D |
| 24 | Kepala Sekolah selalu memfasilitasi guru yang ingin mengembangkan kemampuan yang dimilikinya | A | B | C | D |
| 25 | Kepala Sekolah memberikan keputusan tanpa memberikan kesempatan pegawai lain untuk berpendapat | A | B | C | D |
| 26 | Kepala Sekolah selalu melakukan perekrutan penerimaan pegawai baru setiap tahunnya | A | B | C | D |
| 27 | Kepala Sekolah akan memberhentikan guru yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan maksimal | A | B | C | D |
| 28 | Kepala Sekolah merasa tugas merupakan merupakan prioritas | A | B | C | D |

Lampiran 2**Kuisisioner Motivasi Kepala Sekolah**

Petunjuk Pengisian :

Jawablah setiap pertanyaan secara jujur dengan memilih salah satu dari 4 (empat) alternatif pilihan yang tersedia dengan memberi tanda “silang (X)” yaitu:

- B. Tidak Pernah.
- C. Jarang.
- D. Sering.
- E. Selalu

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|---|---|
| 1 | Kepala Sekolah memberikan memberikan gaji yang sesuai kepada guru yang mengajar di sekolah ini | A | B | C | D |
| 2 | Kepala Sekolah memberikan tunjangan pada guru yang mengajar di sekolah ini | A | B | C | D |
| 3 | Kepala Sekolah memberikan jaminan kerja bagi yang mengajar di sekolah ini | A | B | C | D |
| 4 | Kepala Sekolah menghargai setiap guru yang mengajar disekolah ini | A | B | C | D |
| 5 | Kepala Sekolah bergaul dengan baik | A | B | C | D |



| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| | dengan yang mengajar di sekolah ini | | | | |
| 6 | Kepala Sekolah memberikan kesempatan pada setiap guru di sekolah ini untuk mengaktualisasikan diri sesuai dengan minat dan bakat guru yang mengajar di sekolah ini | A | B | C | D |
| 7 | Kepala Sekolah melibatkan semua guru di sekolah dalam kegiatan pengembangan sekolah | A | B | C | D |
| 8 | Kepala Sekolah suka bergabung dengan para guru-guru apabila jam istirahat berlangsung | A | B | C | D |
| 9 | Kepala Sekolah memberikan peringatan dengan baik pada setiap guru apa bila melakukan kesalahan di sekolah ini | A | B | C | D |
| 10 | Kepala Sekolah memberikan pelatihan khusus bagi guru yang memiliki <i>skill</i> untuk dikembangkan di sekolah | A | B | C | D |
| 11 | Kepala Sekolah berbaur dengan guru yang ada di sekolah ini | A | B | C | D |
| 12 | Kepala Sekolah memberikan wadah bagi setiap guru yang memiliki kemampuan yang bagus di sekolah ini | A | B | C | D |
| 13 | Kepala Sekolah bisa bersinergi dengan guru lainnya dalam menjalankan tugas-tugas disekolah | A | B | C | D |
| 14 | Kepala Sekolah memprioritaskan guru yang memiliki ikatan keluarga dibanding dengan guru yang lainnya | A | B | C | D |
| 15 | Kepala Sekolah sibuk dengan urusannya sehingga tidak mampu berbaur dengan guru lainnya | A | B | C | D |
| 16 | Kepala Sekolah membeda-bedakan guru yang mengajar disekolah ini | A | B | C | D |
| 17 | Kepala Sekolah meminta pendapat pada semua guru demi peningkatan kualitas di sekolah ini | A | B | C | D |
| 18 | Kepala Sekolah selalu menghormati keputusan yang diambil guru demi kemajuan sekolah | A | B | C | D |
| 19 | Kepala Sekolah selalu memotivasi guru untuk selalu berkembang dan percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki | A | B | C | D |
| 20 | Kepala Sekolah selalu membuka ruang diskusi bagi guru untuk <i>sharing</i> tentang kehidupan masing-masing | A | B | C | D |
| 21 | Kepala Sekolah selalu mendorong guru untuk berlomba-lomba dalam berprestasi | A | B | C | D |



Lampiran 3

Kuisisioner Disiplin Guru

Petunjuk Pengisian :

Jawablah setiap pertanyaan secara jujur dengan memilih salah satu dari 4 (empat) alternatif pilihan yang tersedia dengan memberi tanda “silang (X)” yaitu:

1. Tidak Pernah.
2. Jarang.
3. Sering.
4. Selalu.

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|---|--------------------|---|---|---|
| 1 | Saya datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan kepala sekolah | A | B | C | D |
| 2 | Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan penuh tanggung jawab | A | B | C | D |
| 3 | Saya betah dengan aturan dan sistem yang kepala sekolah terapkan | A | B | C | D |
| 4 | Saya mengabdikan diri dengan rasa senang selama anda mengajar di sekolah ini | A | B | C | D |
| 5 | Saya suka dengan apa yang selama ini diterapkan oleh kepala sekolah selama ini | A | B | C | D |
| 6 | Saya jujur pada kepala sekolah jika anda melakukan kesalahan dalam aturan | A | B | C | D |
| 7 | Saya sanggup dalam menjalankan arahan dari kepala sekolah | A | B | C | D |
| 8 | Saya menentang apa yang diberikan oleh kepala sekolah | A | B | C | D |
| 9 | Saya memberikan pendapat jika aturan yang di berikan kepala sekolah bertentangan dengan nurani anda | A | B | C | D |
| 10 | Saya mengerjakan tugas dengan seoptimal mungkin | A | B | C | D |
| 11 | Saya merasa jujur dalam melaksanakan tugas dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah | A | B | C | D |
| 12 | Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang kepala berikan saja | A | B | C | D |
| 13 | Saya ikut dengan manajemen yang diterapkan kepala sekolah | A | B | C | D |
| 14 | Saya merasa lebih bertanggung jawab setelah Saya an motivasi dari kepala sekolah | A | B | C | D |
| 15 | Saya berusaha menaati aturan yang ditentukan oleh kepala sekolah | A | B | C | D |



| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 16 | Saya merasa ikhlas dalam melaksanakan aturan yang telah ditetapkan kepala sekolah | A | B | C | D |
| 17 | Saya merasa terdorong menjadi lebih baik saat mendengar motivasi kepala sekolah | A | B | C | D |
| 18 | Saya merasa tugas yang diberikan kepala sekolah tidak harus diselesaikan dengan baik yang penting selesai | A | B | C | D |
| 19 | Saya akan mengakui kesalahan yang saya perbuat pada kepala sekolah jika saya melakukan kesalahan dalam kinerja sekolah | A | B | C | D |
| 20 | Saya melaksanakan tugas dengan baik jika diberikah gaji yang setimpal dari pimpinan | A | B | C | D |
| 21 | Saya akan disiplin jika kepala sekolah melihatnya | A | B | C | D |





Lampiran 4

**REKAPITULASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KEPALA SEKOLAH
DI SEKOLAH ISLAM TERPADU KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TL | NILAI |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 104 | 86,60 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 112 | 93,30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100,00 |
| 8 | 4 | 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100,00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100,00 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95,00 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95,00 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 | 96,66 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 112 | 93,33 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-------|---------|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 | | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 102 | 85,00 | |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 101 | 84,16 | | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95,00 | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,50 | | |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 101 | 84,16 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95,00 | | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 | | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 | 96,66 | | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | 90,00 | | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 115 | 95,80 | | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 | | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 | | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 | | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 | | |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 107 | 89,16 | | |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 99 | 82,50 | | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 120 | 100,00 | | |
| | 156 | 157 | 168 | 150 | 149 | 154 | 151 | 126 | 150 | 148 | 160 | 131 | 155 | 149 | 156 | 149 | 173 | 153 | 153 | 155 | 157 | 158 | 138 | 152 | 156 | 154 | 158 | 166 | 154 | 156 | 4583 | 3818,96 |



Lampiran 6

**REKAPITULASI DISIPLIN KERJA GURU
DI SEKOLAH ISLAM TERPADU KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TL | NILAI |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 | 93,33 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 100 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 | 98,33 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 | 96,66 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 99,16 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 112 | 93,3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |
| 23 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|---------|
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 101 | 84,16 | |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 101 | 84,16 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 103 | 85,8 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 | 93,3 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 | 96,66 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95 | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | 90 | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 113 | 94,16 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 104 | 86,6 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 99 | 82,5 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | |
| | 157 | 153 | 156 | 150 | 151 | 155 | 151 | 135 | 154 | 149 | 160 | 136 | 156 | 151 | 156 | 150 | 156 | 153 | 155 | 157 | 158 | 158 | 142 | 154 | 157 | 155 | 158 | 156 | 156 | 157 | 4592 | 3826,43 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|---------|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 101 | 84,16 | | |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 101 | 84,16 | | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95 | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 103 | 85,8 | | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 | 93,3 | | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 | 96,6 | | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 114 | 95 | | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | 90 | | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 113 | 94,16 | | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 104 | 86,6 | | |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 99 | 82,5 | | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 | 97,5 | | |
| | 156 | 152 | 156 | 149 | 149 | 154 | 151 | 128 | 152 | 147 | 160 | 132 | 155 | 149 | 156 | 149 | 155 | 308 | 153 | 155 | 157 | 158 | 139 | 152 | 156 | 154 | 158 | 154 | 154 | 156 | 4549 | 3790,46 |



Lampiran 7

**REKAPITULASI KUADRAT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KEPALA SEKOLAH
DI SEKOLAH ISLAM TERPADU KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TL | NILAI |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|-------|
| 1 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 450 | 93,75 |
| 2 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 3 | 16 | 9 | 16 | 9 | 9 | 9 | 16 | 9 | 9 | 9 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 16 | 9 | 9 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 9 | 9 | 16 | 368 | 78,6 | |
| 4 | 9 | 16 | 16 | 9 | 9 | 16 | 16 | 9 | 9 | 9 | 16 | 9 | 9 | 9 | 16 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 16 | 9 | 9 | 9 | 9 | 16 | 16 | 9 | 9 | 9 | 333 | 69,37 |
| 5 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 6 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 7 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 480 | 100 |
| 8 | 16 | 9 | 9 | 9 | 9 | 16 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 424 | 88,33 |
| 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 480 | 100 |
| 10 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 11 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 480 | 100 |
| 12 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 13 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 473 | 98,5 |
| 14 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 15 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 438 | 91,5 |
| 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 17 | 16 | 9 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 452 | 94,16 |
| 18 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |
| 19 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 473 | 98,5 |
| 20 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 4 | 16 | 9 | 4 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 428 | 89,16 |
| 21 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 9 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 459 | 95,62 |

**Lampiran 9****Validitas Angket****a. Validitas item pertanyaan uji coba Manajemen Sumber Daya Manusia (X^1)**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Uji validitas seharusnya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang di uji validitasnya. Adapun soal yang valid berdasarkan uji validitas yang dilakukan terdapat 29 soal yang valid dari 30 item soal. Adapun soal yang tidak valid adalah soal no 4, sedangkan soal yang valid adalah 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30.

Tabel. 1**Nilai Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X^1)**

| Kolerasi Antara | Nilai Kolerasi (Person Correlation) | Taraf signifikan 5 % | Keterangan |
|-------------------------|--|-----------------------------|-------------------|
| Item No 1 dengan total | 0,802 | 0,320 | Valid |
| Item No 2 dengan total | 0,580 | | Valid |
| Item No 3 dengan total | 0,388 | | Valid |
| Item No 4 dengan total | 0,107 | | Tidak Valid |
| Item No 5 dengan total | 0,426 | | Valid |
| Item No 6 dengan total | 0,690 | | Valid |
| Item No 7 dengan total | 0,707 | | Valid |
| Item No 8 dengan total | 0,832 | | Valid |
| Item No 9 dengan total | 0,916 | | Valid |
| Item No 10 dengan total | 0,878 | | Valid |
| Item No 11 dengan total | 0,988 | | Valid |
| Item No 12 dengan total | 0,964 | | Valid |
| Item No 13 dengan total | 0,985 | | Valid |
| Item No 14 dengan total | 0,977 | | Valid |
| Item No 15 dengan total | 0,992 | | Valid |
| Item No 16 dengan total | 0,986 | | Valid |
| Item No 17 dengan total | 0,987 | | Valid |
| Item No 18 dengan total | 0,993 | | Valid |



| | | | |
|-------------------------|-------|--|-------|
| Item No 19 dengan total | 0,986 | | Valid |
| Item No 20 dengan total | 0,986 | | Valid |
| Item No 21 dengan total | 0,987 | | Valid |
| Item No 22 dengan total | 0,993 | | Valid |
| Item No 23 dengan total | 0,999 | | Valid |
| Item No 24 dengan total | 0,999 | | Valid |
| Item No 25 dengan total | 0,988 | | Valid |
| Item No 26 dengan total | 0,996 | | Valid |
| Item No 27 dengan total | 1.00 | | Valid |
| Item No 28 dengan total | 0,996 | | Valid |
| Item No 29 dengan total | 0,998 | | Valid |
| Item No 30 dengan total | 0,997 | | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian (Data Olahan SPSS Versi 16,0 2017)

Dari tabel di atas dapat kita ketahui nilai kolerasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} yang di cari pada taraf signifikan 5 % (0,05) dengan uji dua sisi dengan jumlah data ($N=30$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka terdapat valid, r_{tabel} terdapat 0,374, atau dapat kita lihat pada nilai signifikannya. Dimana jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka item-item dari soal tersebut terdapat valid. Untuk kolerasi dari soal 1 sampai 24 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut terdapat 18 item yang valid dan 6 item yang tidak valid

b. Validitas item pertanyaan uji coba Motivasi (X^2)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau keshahihan suatu instrumen. Uji validitas seharusnya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang di uji validitasnya. Adapun soal yang valid berdasarkan uji validitas yang dilakukan terdapat 21 soal yang valid dari 30 item soal. Adapun soal yang tidak valid adalah soal no 3,7,8,9,12,13,19,24 dan 27 sedangkan soal yang valid adalah 1,2,4,5,6,10,11,14,15,16,17,18,20,21,22,23,25,26,28,29 dan 30.



Tabel.2
Nilai Validitas Motivasi (X^2)

| Kolerasi Antara | Nilai Kolerasi (Person Correlation) | Taraf signifikan 5 % | Keterangan |
|-------------------------|--|-----------------------------|-------------------|
| Item No 1 dengan total | 0,720 | 0,320 | Valid |
| Item No 2 dengan total | 0,567 | | Valid |
| Item No 3 dengan total | 0,227 | | Tidak Valid |
| Item No 4 dengan total | 0,747 | | Valid |
| Item No 5 dengan total | 0,452 | | Valid |
| Item No 6 dengan total | 0,597 | | Valid |
| Item No 7 dengan total | 0,172 | | Tidak Valid |
| Item No 8 dengan total | 0,209 | | Tidak valid |
| Item No 9 dengan total | 0,721 | | Valid |
| Item No 10 dengan total | 0,672 | | Valid |
| Item No 11 dengan total | 0,001 | | Tidak Valid |
| Item No 12 dengan total | 0,026 | | Tidak Valid |
| Item No 13 dengan total | 0,811 | | Valid |
| Item No 14 dengan total | 0,645 | | Valid |
| Item No 15 dengan total | 0,457 | | Valid |
| Item No 16 dengan total | 0,737 | | Valid |
| Item No 17 dengan total | 0,734 | | Valid |
| Item No 18 dengan total | 0,395 | | Valid |
| Item No 19 dengan total | 0,839 | | Valid |
| Item No 20 dengan total | 0,761 | | Valid |
| Item No 21 dengan total | 0,654 | | Valid |
| Item No 22 dengan total | 0,477 | | Valid |
| Item No 23 dengan total | 0,69 | | Valid |
| Item No 24 dengan total | 0,926 | | Valid |
| Item No 25 dengan total | 0,720 | | Valid |
| Item No 26 dengan total | 0,655 | | Valid |
| Item No 27 dengan total | 0,270 | | Tidak Valid |
| Item No 28 dengan total | 0,850 | | Valid |
| Item No 29 dengan total | 0,689 | | Valid |
| Item No 30 dengan total | 0,720 | | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan SPSS Versi 16,0 2017)



Dari tabel di atas dapat kita ketahui nilai kolerasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} yang di cari pada taraf signifikan 5 % (0,05) dengan uji dua sisi dengan jumlah data ($N=40$). Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka terdapat valid, r_{tabel} terdapat 0,374, atau dapat kita lihat pada nilai signifikannya. Dimana jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka item-item dari soal tersebut terdapat valid. Untuk kolerasi dari soal 1 sampai 30 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut terdapat 20 item yang valid dan 10 item yang tidak valid .

c. Validitas item pertanyaan uji coba Disiplin Kerja (Y)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau keshahihan suatu instrumen. Uji validitas seharusnya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang di uji validitasnya. Adapun soal yang valid berdasarkan uji validitas yang dilakukan terdapat 20 soal yang valid dari 30 item soal. Adapun soal yang tidak valid adalah soal no 3,5,7,8,11,12,24,27 sedangkan soal yang valid adalah 1,2,4,6,10,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,26,28,29 dan 30.

Tabel. 3
Nilai Validitas Disiplin Kerja(Y)

| Kolerasi Antara | Nilai Kolerasi (Person Correlation) | Taraf signifikan 5 % | Keterangan |
|-------------------------|--|-----------------------------|-------------------|
| Item No 1 dengan total | 0,695 | 0,320 | Valid |
| Item No 2 dengan total | 0,624 | | Valid |
| Item No 3 dengan total | 0,313 | | Tidak Valid |
| Item No 4 dengan total | 0,643 | | Valid |
| Item No 5 dengan total | 0,373 | | Valid |
| Item No 6 dengan total | 0,373 | | Valid |
| Item No 7 dengan total | 0,642 | | Valid |
| Item No 8 dengan total | 0,282 | | Tidak valid |
| Item No 9 dengan total | 0,390 | | Valid |
| Item No 10 dengan total | 0,654 | | Valid |
| Item No 11 dengan total | 0,653 | | Valid |



| | | | |
|-------------------------|-------|--|-------------|
| Item No 12 dengan total | 0,001 | | Tidak Valid |
| Item No 13 dengan total | 0,119 | | Tidak Valid |
| Item No 14 dengan total | 0,819 | | Valid |
| Item No 15 dengan total | 0,595 | | Valid |
| Item No 16 dengan total | 0,546 | | Valid |
| Item No 17 dengan total | 0,643 | | Valid |
| Item No 18 dengan total | 0,710 | | Valid |
| Item No 19 dengan total | 0,298 | | Valid |
| Item No 20 dengan total | 0,678 | | Valid |
| Item No 21 dengan total | 0,601 | | Valid |
| Item No 22 dengan total | 0,560 | | Valid |
| Item No 23 dengan total | 0,190 | | Tidak Valid |
| Item No 24 dengan total | 0,902 | | Valid |
| Item No 25 dengan total | 0,695 | | Valid |
| Item No 26 dengan total | 0,709 | | Valid |
| Item No 27 dengan total | 0,337 | | Valid |
| Item No 28 dengan total | 0,799 | | Valid |
| Item No 29 dengan total | 0,593 | | Valid |
| Item No 30 dengan total | 0,695 | | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan SPSS Versi 16,0 2017)

Dari tabel di atas dapat kita ketahui nilai kolerasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} yang di cari pada taraf signifikan 5 % (0,05) dengan uji dua sisi dengan jumlah data (N=40). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka terdapat valid, r_{tabel} terdapat 0,320, atau dapat kita lihat pada nilai signifikannya. Dimana jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka item-item dari soal tersebut terdapat valid. Untuk kolerasi dari soal 1 sampai 30 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut terdapat 20 item yang valid dan 10 item yang tidak valid.

**Lampiran 10****Hasil Uji Reliabilitas Angket**

Adapun hasil uji reliabilitas angket variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut

A. Uji reliabilitas angket Manajemen Sumber Daya Manusia (Variabel X₁)

Uji reliabilitas instrumen tangket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumus Alpha. Berdasarkan hasil uji instrument angket yang terdiri dari 30 soal maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil uji reabilitas angket Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)

| Nomor Item Soal | Nilai r_{hitung} | Interpretasi | Nilai r_{tabel} |
|-----------------|--------------------|----------------|----------------------------------|
| 1 | 0,09 | Tidak Reliabel | Taraf Signifikansi 5% (0,320) |
| 2 | 0,16 | Tidak Reliabel | |
| 3 | 0,09 | Tidak Reliabel | |
| 4 | 0,38 | Reliabel | |
| 5 | 0,44 | Tidak Reliabel | |
| 6 | -1,45 | Tidak Reliabel | |
| 7 | 0,22 | Tidak Reliabel | |
| 8 | -0,94 | Tidak Reliabel | |
| 9 | -1,6 | Tidak Reliabel | |
| 10 | -15,7 | Tidak Reliabel | |
| 11 | -2,2 | Tidak Reliabel | |
| 12 | -1,85 | Tidak Reliabel | |
| 13 | 0,003 | Tidak Reliabel | |
| 14 | 0,325 | Reliabel | |
| 15 | 0,14 | Tidak Reliabel | |
| 16 | 0,325 | Reliabel | |
| 17 | 0,125 | Tidak Reliabel | |
| 18 | 0,44 | Reliabel | |
| 19 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 20 | 0,125 | Tidak Reliabel | |
| 21 | -0,002 | Tidak Reliabel | |
| 22 | 0,45 | Reliabel | |
| 23 | 0,25 | Tidak Reliabel | |
| 24 | 0,16 | Tidak Reliabel | |
| 25 | 5,25 | Reliabel | |
| 26 | -5,5 | Tidak Reliabel | |
| 27 | -6,47 | Tidak Reliabel | |
| 28 | -5,75 | Tidak Reliabel | |
| 29 | -5,97 | Tidak Reliabel | |
| 30 | -6,8 | Tidak Reliabel | |



Cara menghitung reliabilitas angket uji coba variabel X

Langkah I : uji varian tiap item soal

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(156)^2}{40}}{40} = \frac{612 - 608,4}{40} = \frac{3,6}{40} = 0,09$$

$$S_2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(152)^2}{40}}{40} = \frac{6,4}{40} = 0,16$$

$$S_3 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(156)^2}{40}}{40} = \frac{3,8}{40} = 0,095$$

$$S_4 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N}}{N} = \frac{563 - \frac{(148)^2}{40}}{40} = \frac{15,4}{40} = 0,384$$

$$S_5 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N}}{N} = \frac{563 - \frac{(149)^2}{40}}{40} = \frac{360 - 346,8}{40} = \frac{13,2}{40} = 0,44$$

$$S_6 = \frac{\sum X_6^2 - \frac{(\sum X_6)^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(160)^2}{40}}{40} = \frac{-42}{40} = -1,45$$

$$S_7 = \frac{\sum X_7^2 - \frac{(\sum X_7)^2}{N}}{N} = \frac{579 - \frac{(151)^2}{40}}{40} = \frac{9}{40} = 0,225$$

$$S_8 = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{418 - \frac{(135)^2}{40}}{40} = \frac{-37,6}{40} = -0,94$$



$$S_9 = \frac{\sum X_9^2 - \frac{(\sum X_9)^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(161)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-64}{40} = -1,6$$

$$S_{10} = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{553 - \frac{(157)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-63}{40} = -1,57$$

$$S_{11} = \frac{\sum X_{11}^2 - \frac{(\sum X_{11})^2}{N}}{N} = \frac{640 - \frac{(171)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-91}{40} = -2,2$$

$$S_{12} = \frac{\sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_{12})^2}{N}}{N} = \frac{437 - \frac{(143)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-74}{40} = -1,85$$

$$S_{13} = \frac{\sum X_{13}^2 - \frac{(\sum X_{13})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(155)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{0,125}{40} = 0,003$$

$$S_{14} = \frac{\sum X_{14}^2 - \frac{(\sum X_{14})^2}{N}}{N} = \frac{563 - \frac{(149)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{13}{40} = 0,325$$

$$S_{15} = \frac{\sum X_{15}^2 - \frac{(\sum X_{15})^2}{N}}{N} = \frac{614 - \frac{(156)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{5,6}{40} = 0,14$$

$$S_{16} = \frac{\sum X_{16}^2 - \frac{(\sum X_{16})^2}{N}}{N} = \frac{563 - \frac{(149)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{13}{40} = 0,325$$

$$S_{17} = \frac{\sum X_{17}^2 - \frac{(\sum 17)^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(155)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{5}{40} = 0,125$$

$$S_{18} = \frac{\sum X_{18}^2 - \frac{(\sum X_{18})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(153)^2}{40}}{40}$$



$$\begin{aligned} &= \frac{13,2}{40} = 0,44 \\ S_{19} &= \frac{\sum X_{19}^2 - \frac{(\sum X_{19})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(153)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{6}{40} = 0,15 \\ S_{20} &= \frac{\sum X_{20}^2 - \frac{(\sum X_{20})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(155)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{5}{40} = 0,125 \\ S_{21} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{615 - \frac{(157)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-1}{40} = -0,25 \\ S_{22} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{626 - \frac{(158)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{13,5}{40} = 0,45 \\ S_{23} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{486 - \frac{(138)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{10}{40} = 0,25 \\ S_{24} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(152)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{6,4}{40} = 0,16 \\ S_{25} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(181)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{21}{40} = 5,25 \\ S_{26} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(180)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-220}{40} = -5,5 \\ S_{27} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{626 - \frac{(185)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-259}{40} = -6,47 \\ S_{28} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(182)^2}{40}}{40} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 &= \frac{-230}{40} = -5,75 \\
 S_{29} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(183)^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{-239}{40} = -5,975 \\
 S_{30} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{596 - \frac{(186)^2}{40}}{40} \\
 &= \frac{-272}{40} = -6,8
 \end{aligned}$$

Langkah II :Menjumlahkan varians semua item variabel X

$$\begin{aligned}
 \underline{\sum S_i} &= S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5 + S_6 + S_7 + S_8 + S_9 + S_{10} + S_{11} + S_{12} + S_{13} + S_{14} + \dots \dots S_{24} \\
 \underline{\sum S_i} &= 0,09 + 0,16 + 0,095 + 0,384 + 0,44 + -1,45 + 0,22 + -0,94 + \\
 &\quad -1,6 + -15,7 + -2,2 + -1,85 + 0,003 + 0,325 + 0,125 + 0,44 + \\
 &\quad 0,15 + 0,125 + -0,25 + 0,45 + 0,25 + 0,16 + 5,25 + -5,5 + -6,47 + \\
 &\quad -5,75 + -5,975 + -6,8 = 45,348
 \end{aligned}$$

Reliabilitas angket manajemen sumber daya manusia yaitu:

$$\begin{aligned}
 S_t &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{17419 - \frac{(4549)^2}{40}}{40} = \frac{17419 - 12933,3}{40} \\
 &= \frac{4485,7}{40} = 112,12
 \end{aligned}$$

Jika dimasukkan dalam rumus Alfa Cronbach diperoleh:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

$$\begin{aligned}
 &= \left(\frac{30}{29} \right) (1 - 0,40) \\
 &= (1,034)(0,60) = 0,620
 \end{aligned}$$

Jadi koefisien reliabilitas instrumen = 0,620

Hasil perhitungan bahwa reliabilitas angket tersebut sebesar 0,620 (r_{hitung}) dengan $db = N - nr = 30 - 2 = 28$ sedangkan harga r_{tabel} Product Moment dengan signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,374$. Hasil tersebut diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket yang digunakan reliable dan menurut pedoman Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa alat ukur penelitian ini sangat tinggi.

**Lampiran 11****Uji reliabilitas angket Pemberian Motivasi (Variabel X2)**

Uji reliabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumus Alpha. Berdasarkan hasil uji instrument angket yang terdiri dari 20 soal maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X)

| Nomor Item Soal | Nilair _{hitung} | Interpretasi | Nilair _{tabel} |
|-----------------|--------------------------|----------------|---------------------------------|
| 1 | 0,1 | TidakReliabel | TarafSignifikansi 5% (0,320) |
| 2 | 0 | Tidak Reliabel | |
| 3 | -0,075 | Tidak Reliabel | |
| 4 | 0,02 | Tidak Reliabel | |
| 5 | 0,025 | Tidak Reliabel | |
| 6 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 7 | 0,22 | Tidak Reliabel | |
| 8 | 4,25 | Reliabel | |
| 9 | 0,233 | Tidak Reliabel | |
| 10 | 1,1 | Tidak Reliabel | |
| 11 | -2,353 | Tidak Reliabel | |
| 12 | 0 | Tidak Reliabel | |
| 13 | -3,75 | Tidak Reliabel | |
| 14 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 15 | 0,15 | TidakReliabel | |
| 16 | 11,4 | Reliabel | |
| 17 | -9,25 | Tidak Reliabel | |
| 18 | -43,9 | Tidak Reliabel | |
| 19 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 20 | -0,22 | Tidak Reliabel | |
| 21 | -0,025 | Tidak Reliabel | |
| 22 | -0,025 | Tidak Reliabel | |
| 23 | 0,263 | Tidak Reliabel | |
| 24 | 0,425 | Reliabel | |
| 25 | -0,6 | Tidak Reliabel | |
| 26 | -0,2 | Tidak Reliabel | |
| 27 | 0,85 | Reliabel | |
| 28 | 0,85 | Reliabel | |
| 29 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 30 | -0,25 | Tidak Reliabel | |

Cara menghitung reliabilitas pemberian motivasi (X2)

***Langkah I: Uji varians tiap item soal**



$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(156)^2}{40}}{40} \\ = \frac{4}{40} = 0,1$$

$$S_2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{577 - \frac{(152)^2}{40}}{40} \\ = \frac{0}{40} = 0$$

$$S_3 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(156)^2}{40}}{40} \\ = \frac{-3}{40} = -0,075$$

$$S_4 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N}}{N} = \frac{556 - \frac{(149)^2}{40}}{40} \\ = \frac{1}{40} = 0,02$$

$$S_5 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N}}{N} = \frac{556 - \frac{(149)^2}{40}}{40} \\ = \frac{1}{40} = 0,025$$

$$S_6 = \frac{\sum X_6^2 - \frac{(\sum X_6)^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(154)^2}{40}}{40} \\ = \frac{6}{40} = 0,15$$

$$S_7 = \frac{\sum X_7^2 - \frac{(\sum X_7)^2}{N}}{N} = \frac{579 - \frac{(151)^2}{40}}{40} \\ = \frac{9}{40} = 0,225$$

$$S_8 = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{579 - \frac{(128)^2}{40}}{40} \\ = \frac{170}{40} = 4,25$$

$$S_9 = \frac{\sum X_9^2 - \frac{(\sum X_9)^2}{N}}{N} = \frac{418 - \frac{(152)^2}{40}}{40} \\ = \frac{6,9666667}{40} = 0,233$$



$$S_{10} = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(147)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{44}{40} = 1,1$$

$$S_{11} = \frac{\sum X_{11}^2 - \frac{(\sum X_{11})^2}{N}}{N} = \frac{546 - \frac{(160)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-94}{40} = -2,353$$

$$S_{12} = \frac{\sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_{12})^2}{N}}{N} = \frac{640 - \frac{(132)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{0}{40} = 0$$

$$S_{13} = \frac{\sum X_{13}^2 - \frac{(\sum X_{13})^2}{N}}{N} = \frac{451 - \frac{(155)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-149}{40} = -3,75$$

$$S_{14} = \frac{\sum X_{14}^2 - \frac{(\sum X_{14})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(149)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{50}{40} = 1,25$$

$$S_{15} = \frac{\sum X_{15}^2 - \frac{(\sum X_{15})^2}{N}}{N} = \frac{556 - \frac{(156)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{6}{40} = 0,15$$

$$S_{16} = \frac{\sum X_{16}^2 - \frac{(\sum X_{16})^2}{N}}{N} = \frac{614 - \frac{(149)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{459}{40} = 11,4$$

$$S_{17} = \frac{\sum X_{17}^2 - \frac{(\sum X_{17})^2}{N}}{N} = \frac{563 - \frac{(155)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-37}{40} = -9,25$$

$$S_{18} = \frac{\sum X_{18}^2 - \frac{(\sum X_{18})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(308)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-1,757}{40} = -43,9$$

$$S_{19} = \frac{\sum X_{19}^2 - \frac{(\sum X_{19})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(153)^2}{40}}{40}$$



$$\begin{aligned} &= \frac{6}{40} = 0,15 \\ S_{20} &= \frac{\sum X_{20}^2 - \frac{(\sum X_{20})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(155)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-9}{40} = -0,22 \\ S_{21} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{615 - \frac{(157)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-1}{40} = -0,025 \\ S_{22} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{615 - \frac{(157)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-1}{40} = -0,025 \\ S_{23} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{626 - \frac{(139)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{17}{40} = 0,425 \\ S_{24} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{500 - \frac{(152)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{17}{40} = 0,425 \\ S_{25} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(156)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-24}{40} = -0,6 \\ S_{26} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{584 - \frac{(154)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-8}{40} = -0,2 \\ S_{27} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(158)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-33}{40} = -0,825 \\ S_{28} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{626 - \frac{(154)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{34}{40} = 0,85 \\ S_{29} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(154)^2}{40}}{40} \end{aligned}$$

$$S_{30} = \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(156)^2}{40}}{40} = \frac{-10}{40} = -0,25$$

***Langkah II :Menjumlahkan varians semua item variabel X2**

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5 + S_6 + S_7 + S_8 + S_9 + S_{10} + S_{11} + S_{12} + S_{13} + S_{14} + \dots \dots S_{23}$$

$$\sum S_i = 0,1 + 0 + -0,075 + 0,02 + 0,02 + 0,15 + 0,225 + 4,25 + 0,233 + 0 + -3,75 + 1,25 + 1,15 + 11,4 + -0,25 + -4,39 + 0,15 + -0,22 + -0,25 + -0,025 + 0,263 + 0,425 + -0,6 + -0,2 + -0,85 + 0,15 + -0,25 = -39,87$$

Reliabilitas angket pemberian motivasi yaitu:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{17414 - \frac{(4549)^2}{40}}{40} = \frac{17414 - 12933,3}{40} = \frac{4480,7}{40} = 112,01$$

Jika dimasukkan dalam rumus Alfa Cronbach diperoleh:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$
$$r_{11} = \left(\frac{30}{30-1} \right) \left(1 - \frac{-39,87}{112,01} \right)$$
$$= \left(\frac{30}{29} \right) (1 - (-0,35))$$
$$= (1,03)(0,65) = 0,67$$

Jadi koefisien reliabilitas instrumen = 0,67

Hasil perhitungan bahwa reliabilitas angket tersebut sebesar 0,67 (r_{hitung}) sedangkan harga r_{tabel} Product Moment dengan $df = N - nr = 4 - 2 = 38$, taraf signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,320$. Hasil tersebut diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket yang digunakan reliabel dan menurut pedoman Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa alat ukur penelitian ini sangat tinggi.

**Lampiran 12****Uji reliabilitas angket Disiplin Kerja (Variabel Y)**

Uji reliabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumus Alpha. Berdasarkan hasil uji instrument angket yang terdiri dari 20 soal maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Reabilitas Angket Disiplin Kerja (Y)

| Nomor Item Soal | Nilair _{hitung} | Interpretasi | Nilair _{tabel} |
|-----------------|--------------------------|----------------|----------------------------------|
| 1 | 0,075 | Tidak Reliabel | Taraf Signifikansi 5% (0,320) |
| 2 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 3 | 0,1 | Tidak Reliabel | |
| 4 | 0,2 | Tidak Reliabel | |
| 5 | -0,325 | Tidak Reliabel | |
| 6 | 0,125 | Tidak Reliabel | |
| 7 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 8 | -0,05 | Tidak Reliabel | |
| 9 | 0,15 | Tidak Reliabel | |
| 10 | -0,625 | Tidak Reliabel | |
| 11 | 0,35 | Reliabel | |
| 12 | 0 | Tidak Reliabel | |
| 13 | -4,2 | Tidak Reliabel | |
| 14 | -0,7 | Tidak Reliabel | |
| 15 | 2,876 | Tidak Reliabel | |
| 16 | 3,8 | Reliabel | |
| 17 | -0,93 | Tidak Reliabel | |
| 18 | 1,05 | Tidak Reliabel | |
| 19 | -0,425 | Tidak Reliabel | |
| 20 | 0,725 | Reliabel | |
| 21 | -0,075 | Tidak Reliabel | |
| 22 | 0,85 | Reliabel | |
| 23 | 0,55 | Reliabel | |
| 24 | 0,25 | Reliabel | |
| 25 | -2,75 | Tidak Reliabel | |
| 26 | -0,62 | Tidak Reliabel | |
| 27 | 2,87 | Tidak Reliabel | |
| 28 | 0,325 | Reliabel | |
| 29 | 0,1 | Tidak Reliabel | |
| 30 | 0,075 | Tidak Reliabel | |

Cara menghitung reliabilitas angket disiplin kerja (Y)

***Langkah I: Uji varians tiap item soal**



$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{619 - \frac{(157)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{3}{40} = 0,075$$

$$S_2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(153)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{6}{40} = 0,15$$

$$S_3 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(156)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{4}{40} = 0,1$$

$$S_4 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N}}{N} = \frac{570 - \frac{(150)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{8}{40} = 0,2$$

$$S_5 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N}}{N} = \frac{557 - \frac{(151)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-13}{40} = -0,325$$

$$S_6 = \frac{\sum X_6^2 - \frac{(\sum X_6)^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(155)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{5}{40} = 0,125$$

$$S_7 = \frac{\sum X_7^2 - \frac{(\sum X_7)^2}{N}}{N} = \frac{576 - \frac{(151)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{6}{40} = 0,15$$

$$S_8 = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{453 - \frac{(135)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-2}{40} = -0,05$$

$$S_9 = \frac{\sum X_9^2 - \frac{(\sum X_9)^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(154)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{6}{40} = 0,15$$



$$S_{10} = \frac{\sum X_8^2 - \frac{(\sum X_8)^2}{N}}{N} = \frac{567 - \frac{(154)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-25}{40} = -0,625$$

$$S_{11} = \frac{\sum X_{11}^2 - \frac{(\sum X_{11})^2}{N}}{N} = \frac{567 - \frac{(149)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{12}{40} = 0,3$$

$$S_{12} = \frac{\sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_{12})^2}{N}}{N} = \frac{640 - \frac{(160)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{0}{40} = 0$$

$$S_{13} = \frac{\sum X_{13}^2 - \frac{(\sum X_{13})^2}{N}}{N} = \frac{472 - \frac{(160)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-163}{40} = -4,2$$

$$S_{14} = \frac{\sum X_{14}^2 - \frac{(\sum X_{14})^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(160)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-28}{40} = -0,7$$

$$S_{15} = \frac{\sum X_{15}^2 - \frac{(\sum X_{15})^2}{N}}{N} = \frac{577 - \frac{(136)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{225}{40} = 2,876$$

$$S_{16} = \frac{\sum X_{16}^2 - \frac{(\sum X_{16})^2}{N}}{N} = \frac{614 - \frac{(136)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{152}{40} = 3,8$$

$$S_{17} = \frac{\sum X_{17}^2 - \frac{(\sum X_{17})^2}{N}}{N} = \frac{570 - \frac{(156)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{-38}{40} = -0,93$$

$$S_{18} = \frac{\sum X_{18}^2 - \frac{(\sum X_{18})^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(151)^2}{40}}{40}$$
$$= \frac{42}{40} = 1,05$$

$$S_{19} = \frac{\sum X_{19}^2 - \frac{(\sum X_{19})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(156)^2}{40}}{40}$$



$$\begin{aligned} &= \frac{-17}{40} = -0,425 \\ S_{20} &= \frac{\sum X_{20}^2 - \frac{(\sum X_{20})^2}{N}}{N} = \frac{591 - \frac{(150)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{29}{40} = 0,725 \\ S_{21} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(156)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-3}{40} = -0,075 \\ S_{22} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{619 - \frac{(153)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{34}{40} = 0,85 \\ S_{23} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{622 - \frac{(155)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{22}{40} = 0,55 \\ S_{24} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{626 - \frac{(157)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{10}{40} = 0,25 \\ S_{25} &= \frac{\sum X_{21}^2 - \frac{(\sum X_{21})^2}{N}}{N} = \frac{514 - \frac{(158)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-110}{40} = -2,75 \\ S_{26} &= \frac{\sum X_{22}^2 - \frac{(\sum X_{22})^2}{N}}{N} = \frac{598 - \frac{(158)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{-26}{40} = -0,62 \\ S_{27} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{619 - \frac{(142)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{115}{40} = 2,87 \\ S_{28} &= \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{605 - \frac{(154)^2}{40}}{40} \\ &= \frac{13}{40} = 0,325 \\ S_{29} &= \frac{\sum X_{23}^2 - \frac{(\sum X_{23})^2}{N}}{N} = \frac{612 - \frac{(156)^2}{40}}{40} \end{aligned}$$

$$S_{30} = \frac{\sum X_{24}^2 - \frac{(\sum X_{24})^2}{N}}{N} = \frac{619 - \frac{(157)^2}{40}}{40} = \frac{3}{40} = 0,075$$

***Langkah II :Menjumlahkan varians semua item variabel Y**

$$\begin{aligned} \frac{\sum S_i}{N} &= S_1+S_2+S_3+S_4+S_5+S_6+S_7+S_8+S_9+S_{10}+S_{11}+S_{12}+S_{13}+S_{14}+ \dots \dots S_{23} \\ \frac{\sum S_i}{N} &= 0,075+0,15+0,1+0,2+-0,325+0,125+0,15+-0,05+0,15+-0,625+0,3+0+- \\ & 4,2+-0,7+2,876+3,8+-0,98+1,05+-0,425+0,725+- \\ & 0,075+0,85+0,55+0,25+-2,75+-0,62+2,85+0,325+0,1+0,075=3,971 \end{aligned}$$

Reliabilitas angket disiplin yaitu:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N} = \frac{17736 - \frac{(4592)^2}{40}}{40} = \frac{17736 - 114,8}{40} = \frac{440,53}{40} = 11,01$$

Jika dimasukkan dalam rumus Alfa Cronbach diperoleh:

$$\begin{aligned} r_{11} &= \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right] \\ r_{11} &= \left(\frac{30}{30-1} \right) \left(1 - \frac{3,971}{11,01} \right) \\ &= \left(\frac{30}{29} \right) (1-0,36) \\ &= (1,03)(0,64) = 0,659 \end{aligned}$$

Jadi koefisien reliabilitas instrumen = 0,871

Hasil perhitungan bahwa reliabilitas angket tersebut sebesar 0,69 (r_{hitung}) sedangkan harga r_{tabel} Product Moment dengan $db = N-nr = 40-2 = 38$, taraf signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,320$. Hasil tersebut diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket yang digunakan reliabel dan menurut pedoman Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa alat ukur penelitian ini sangat tinggi.



Lampiran 13

Perhitungan Deskriptif Data Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Datanya :

| Nilai | Jumlah | Persentase |
|--------|--------|------------|
| 82,5 | 2 | 5 % |
| 84,1 | 2 | 5 % |
| 85,8 | 1 | 2,5% |
| 86,6 | 2 | 5 % |
| 90,0 | 1 | 2,5% |
| 93,3 | 3 | 7,5 % |
| 94,1 | 1 | 2,5% |
| 95,0 | 3 | 7,5% |
| 96,6 | 2 | 5 % |
| 97,5 | 20 | 50% |
| 99,1 | 2 | 5 % |
| 100 | 2 | 5% |
| Jumlah | 40 | 100% |

1. Rentang (R) = data terbesar-data terkecil

$$= 100 - 82,5$$

$$= 17,5=18$$

2. Banyak kelas (k) = $1 + 3,3 \log n$

$$= 1 + 3,3 \log (40)$$

$$= 1 + 3,3 (1,6)$$

$$= 1 + 5,28$$

$$= 6,28 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

3. Panjang kelas = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}} = 18/6 = 3$

Distribusi Frekuensi Manajemen Sumber Daya Manusia

| Interval Kelas | f_i | X_i | $f_i X_i$ | Persentase |
|----------------|-------|-------|-----------|------------|
| 82,5-85,5 | 4 | 84 | 336 | 10% |
| 85,5-88,5 | 3 | 87 | 261 | 7,5% |
| 88,5-91,5 | 1 | 90 | 90 | 2,5% |
| 91,5-94,5 | 7 | 93 | 651 | 17,5% |
| 94,5-97,5 | 20 | 96 | 1920 | 50% |
| 97,5-100,5 | 5 | 99 | 495 | 12% |
| Jumlah | 40 | - | 3753 | 100% |



4. Mean

$$\text{Rumus yang digunakan yaitu: } \bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

\bar{X} = Mean (rata-rata).

$\sum f_i X_i$ = Jumlah dari hasil perkalian antara masing-masing skor dengan frekuensi.

f_i = Jumlah data

Maka:

$$\sum f_i X_i = 3753$$

$$\sum f_i = 40, \text{ sehingga}$$

$$M_x = 93,82$$

5. Median

$$\text{Rumus yang digunakan yaitu : } Me = l + i \frac{\left(\frac{1}{2} \cdot n - F\right)}{f}$$

Keterangan :

l : batas bawah kelas median

i : panjang kelas

n : banyak data

F : jumlah frekuensi sebelum kelas median

f : frekuensi kelas median

Maka:

$$l = 94,5 - 0,5 = 94$$

$$F = 7 + 1 = 8$$

$$i = 3$$

$$f = 20$$

$$= 94 + 3 \left(\frac{\frac{1}{2} \cdot 40 - 8}{20} \right)$$



$$= 94 + 3 \left(\frac{20 - 8}{20} \right)$$

$$= 94 + 3(0,6) = 95,8 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

6. Modus (*mode*)

Untuk menghitung modus dari data yang dikelompokkan dipergunakan rumus

$$Mo = l + i \left(\frac{fa}{fa + fb} \right)$$

Keterangan :

l : batas bawah kelas modus

i : panjang kelas

f_a : frekuensi kelas modus dikurang frekuensi kelas sebelumnya

f_b : frekuensi kelas modus dikurang frekuensi kelas berikutnya

Maka:

$$l = 94,5 - 0,5 = 94$$

$$i = 3$$

$$f_a = 20 - 7 = 13$$

$$f_b = 20 - 5 = 15$$

$$Mo = 94 + 3 \left(\frac{13}{13 + 15} \right)$$

$$= 94 + 3(0,46)$$

$$= 95,38 \text{ dibulatkan menjadi } 95$$

7. Standar Deviasi

Untuk mencari standar deviasi dari data yang dikelompokkan digunakan rumus :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N} \right)^2}$$

| Interval Kelas | F | X | X ² | f.X | f.X ² | Persentase |
|----------------|-----------|----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| 82,5-85,5 | 4 | 84 | 7056 | 336 | 28224 | 10% |
| 85,5-88,5 | 3 | 87 | 7569 | 261 | 22707 | 7,5 % |
| 88,5-91,5 | 1 | 90 | 8100 | 90 | 8100 | 2,5% |
| 91,5-94,5 | 7 | 93 | 8649 | 651 | 60543 | 17% |
| 94,5-97,5 | 20 | 96 | 9216 | 1920 | 184320 | 50% |
| 97,5-100,5 | 5 | 99 | 9801 | 495 | 49005 | 12,5% |
| Jumlah | 40 | - | - | 3753 | 352899 | 100% |



$$\begin{aligned} \text{SD} &= \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N}\right)^2} \\ &= \sqrt{\frac{352899}{40} - \left(\frac{3753}{40}\right)^2} \\ &= \sqrt{8822,47 - 8803,1} \\ &= \sqrt{19,37} \\ &= 4,40 \end{aligned}$$





Lampiran 14

Perhitungan Deskriptif Data Motivasi (x2)

| Nilai | Jumlah | Persentase |
|--------|--------|------------|
| 82,5 | 2 | 5 % |
| 84,1 | 2 | 5 % |
| 85,8 | 1 | 2,5 % |
| 86,6 | 2 | 5 % |
| 90,0 | 1 | 2,5 % |
| 93,3 | 3 | 7,5 % |
| 94,1 | 1 | 2,5 % |
| 95,0 | 3 | 7,5 % |
| 96,6 | 2 | 5 % |
| 97,5 | 19 | 42,5 % |
| 99,1 | 2 | 5 % |
| 100 | 4 | 10 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

1. Rentang (R) = data terbesar-data terkecil

$$= 100 - 82,5$$

$$= 17,5 = 18$$

2. Banyak kelas (k) = $1 + 3,3 \log n$

$$= 1 + 3,3 \log (40)$$

$$= 1 + 3,3 (1,6)$$

$$= 1 + 5,2$$

$$= 6,2 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

3. Panjang kelas = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{18}{6} = 3$

Distribusi Frekuensi Motivasi

| Interval Kelas | f_i | X_i | $f_i X_i$ | Persentase |
|----------------|-------|-------|-----------|------------|
| 82,5-85,5 | 4 | 84 | 336 | 10% |
| 85,5-88,5 | 3 | 87 | 261 | 7,5% |
| 88,5-91,5 | 1 | 90 | 90 | 2,5% |
| 91,5-94,5 | 7 | 93 | 651 | 17,5% |
| 94,5-97,5 | 19 | 96 | 1824 | 47,5% |
| 97,5-100,5 | 6 | 99 | 594 | 15% |
| Jumlah | 40 | - | 3756 | 100% |



4. Mean

$$\text{Rumus yang digunakan yaitu: } \bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

$$\bar{X} = \text{Mean (rata-rata).}$$

$\sum f_i X_i$ = Jumlah dari hasil perkalian antara masing-masing skor dengan frekuensi.

f_i = Jumlah data

Maka:

$$\sum f_i X_i = 3756$$

$$\sum f_i = 40, \text{ sehingga}$$

$$M_x = \frac{5614}{40} = 93,9$$

5. Median

$$\text{Rumus yang digunakan yaitu : } Me = l + i \cdot \frac{\left(\frac{1}{2} \cdot n - F\right)}{f}$$

Keterangan :

l : batas bawah kelas median

i : panjang kelas

n : banyak data

F : jumlah frekuensi sebelum kelas median

f : frekuensi kelas median

Maka:

$$l = 94,5 - 0,5 = 94$$

$$F = 7 + 6 = 13$$

$$i = 3$$

$$f = 19$$

$$= 94 + 3 \left(\frac{\frac{1}{2} \cdot 40 - 13}{19} \right)$$

$$= 94 + 3 \left(\frac{20 - 13}{19} \right)$$



$$= 94 + 57,94 = 151,9 \text{ dibulatkan menjadi } 152$$

6. Modus (*mode*)

Untuk menghitung modus dari data yang dikelompokkan dipergunakan rumus

$$Mo = l + i \left(\frac{fa}{fa + fb} \right)$$

Keterangan :

l : batas bawah kelas modus

i : panjang kelas

f_a : frekuensi kelas modus dikurang frekuensi kelas sebelumnya

f_b : frekuensi kelas modus dikurang frekuensi kelas berikutnya

Maka:

$$l = 94,5 - 0,5 = 94$$

$$i = 3$$

$$f_a = 19 - 7 = 12$$

$$f_b = 19 - 6 = 13$$

$$Mo = 94 + 3 \left(\frac{12}{12 + 13} \right)$$

$$= 94 + 3 (0,48)$$

$$= 95,44 \text{ dibulatkan menjadi } 95$$

7. **Standar Deviasi**

Untuk mencari standar deviasi dari data yang dikelompokkan digunakan rumus :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N} \right)^2}$$

| Interval Kelas | F | X | X ² | f.X | f.X ² | Persentase |
|----------------|----|----|----------------|------|------------------|------------|
| 82,5-85,5 | 4 | 84 | 7056 | 336 | 28224 | 10% |
| 85,5-88,5 | 3 | 87 | 7569 | 261 | 22707 | 7% |
| 88,5-91,5 | 1 | 90 | 8100 | 90 | 8100 | 4% |
| 91,5-94,5 | 7 | 93 | 8649 | 651 | 60543 | 17% |
| 94,5-97,5 | 19 | 96 | 9216 | 1824 | 175104 | 47% |
| 97,5-100,5 | 6 | 99 | 9801 | 594 | 58806 | 15% |
| Jumlah | 40 | - | - | 3756 | 353484 | |



$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N}\right)^2} \\&= \sqrt{\frac{353484}{40} - \left(\frac{3756}{40}\right)^2} \\&= \sqrt{8837,1 - 8817,2} \\&= \sqrt{19,9} \\&= 4,46 \text{ dibulatkan menjadi } 4\end{aligned}$$





Lampiran 14

PERSENTASE UJI SIGNIFIKANSI

| N | Signif | | N | Signif | | N | Signif | |
|----|--------|-------|----|--------|-------|------|--------|-------|
| | 5 % | 1 % | | 5 % | 1 % | | 5 % | 1 % |
| 3 | 0,997 | 0,999 | 27 | 0,381 | 0,487 | 55 | 0,266 | 0,345 |
| 4 | 0,950 | 0,990 | 28 | 0,374 | 0,478 | 60 | 0,254 | 0,330 |
| 5 | 0,878 | 0,959 | 29 | 0,367 | 0,470 | 65 | 0,244 | 0,317 |
| 6 | 0,811 | 0,917 | 30 | 0,361 | 0,463 | 70 | 0,235 | 0,306 |
| 7 | 0,754 | 0,874 | 31 | 0,355 | 0,456 | 75 | 0,227 | 0,296 |
| 8 | 0,707 | 0,834 | 32 | 0,349 | 0,449 | 80 | 0,220 | 0,286 |
| 9 | 0,666 | 0,798 | 33 | 0,344 | 0,442 | 85 | 0,213 | 0,278 |
| 10 | 0,612 | 0,765 | 34 | 0,339 | 0,436 | 90 | 0,207 | 0,270 |
| 11 | 0,602 | 0,735 | 35 | 0,334 | 0,430 | 95 | 0,202 | 0,261 |
| 12 | 0,576 | 0,708 | 36 | 0,329 | 0,424 | 100 | 0,195 | 0,256 |
| 13 | 0,553 | 0,684 | 37 | 0,325 | 0,418 | 125 | 0,176 | 0,230 |
| 14 | 0,532 | 0,661 | 38 | 0,320 | 0,413 | 150 | 0,159 | 0,210 |
| 15 | 0,514 | 0,641 | 39 | 0,316 | 0,408 | 175 | 0,148 | 0,194 |
| 16 | 0,497 | 0,623 | 40 | 0,312 | 0,403 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 17 | 0,482 | 0,606 | 41 | 0,308 | 0,398 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 18 | 0,468 | 0,590 | 42 | 0,304 | 0,393 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 19 | 0,456 | 0,575 | 43 | 0,301 | 0,389 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 20 | 0,444 | 0,561 | 44 | 0,297 | 0,384 | 600 | 0,080 | 0,105 |
| 21 | 0,433 | 0,549 | 45 | 0,294 | 0,380 | 700 | 0,074 | 0,097 |
| 22 | 0,423 | 0,517 | 46 | 0,291 | 0,376 | 800 | 0,070 | 0,091 |
| 23 | 0,413 | 0,526 | 47 | 0,288 | 0,372 | 900 | 0,065 | 0,086 |
| 24 | 0,404 | 0,515 | 48 | 0,284 | 0,368 | 1000 | 0,062 | 0,081 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 49 | 0,281 | 0,364 | | | |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 50 | 0,279 | 0,361 | | | |