

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH AL-AZHAR SYIFA BUDI CIBUBUR**

**Amirudin<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>dosen universitas pamulang, email : [amirudinciamis@gmail.com](mailto:amirudinciamis@gmail.com)

### **ARTICLES INFORMATION**

### **ABSTRACT**



### **JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA**

Vol.2, No.2, Maret 2019  
Halaman : 73 – 82  
© LPPM & FORKAMMA  
Prodi Magister Manajemen  
UNIVERSITAS PAMULANG

**ISSN (online) : 2599-171X**  
**ISSN (print) : 2598-9545**

#### **Keyword :**

product quality. service quality.  
customer satisfaction

#### **JEL. classification :**

O15,

#### **Contact Author :**

**PRODI  
MAGISTER MANAJEMEN &  
FORKAMMA UNPAM**

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang  
Tangerang Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
Email :

[jurnalforkamma.unpam@gmail.com](mailto:jurnalforkamma.unpam@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan komitmen terhadap kinerja sumberdaya manusia di sekolah Al azhar Syifa Budi cibubur Cileungsi. Jenis`penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik. Penulis menjadikan guru-guru Al-Azhar Syifa Budi Cibubur Cileungsi sebagai responden. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Rio Purba sebanyak 100 responden analisis data menggunakan SPSS Versi 17. Teknik uji sampling menggunakan sensus dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas dan releabilitas, uji klasik dan uji regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan yaitu terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Motivasi terhadap Kinerja Sumberdaya manusia sebesar 38, 69 % , terdapat pengaruh yang sangat kuat antara disiplin dengan kinerja sumber daya manusia sebesar 29, 92 % dan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara komitmen terhadap kinerja sumberdaya manusia sebesar 57, 20%..

The purpose of this study was to determine how much influence motivation, discipline, and commitment to the performance of human resources at Al-Azhar Syifa Budi Cibubur Cileungsi school. This type of research is quantitative research analyzed by using statistics. The author made Al-Azhar Syifa Budi Cibubur Cileungsi teachers as respondents. The number of samples obtained from the calculation of Rio Purba as many as 100 respondents, data analysis using SPSS Version 17. Sampling test techniques using census and data retrieval techniques, including validity and reliability tests, classic tests and multiple linear regression tests and hypothesis testing. The results of the study show significant results, namely there is a very strong influence between the motivation of the performance of human resources of 38.69%, there is a very strong influence between discipline and the performance of human resources of 29.92% and there is a very strong influence between commitment to performance human resources at 57.20%.

## A. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Era Reformasi yang bergulir sejak turunnya rezim orde baru mendorong terjadinya perubahan sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi desentralistik, perubahan berlaku sejak diterapkannya UU No. 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah yang kemudian direvisi dalam UU No. 32 Tahun 2004. Ada tujuh bidang, diantaranya pendidikan dilimpahkan kewenangannya kepada pemerintah daerah dengan berlakunya otonomi daerah, arah kebijakan pendidikan nasionalpun mengalami perubahan, yaitu yang tadinya sepenuhnya diselenggarakan oleh pemerintah (pusat), menjadi kewenangan penyelenggaraan pemerintah daerah

Guru sebagai ujung tombak dalam pendidikan diharapkan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal, tanpa membedakan status, golongan ataupun usia. Pelaksanaan dan penguasaan materi pendidikan diharapkan dapat menghasilkan siswa didik yang maksimal khususnya terhadap prestasi pendidikan, karena bisa jadi karena pengetahuan guru yang sangat terbatas menjadikan guru tidak mampu memberikan pelayanan yang semestinya. Perkembangan metode pembelajaran yang diharapkan diharapkan disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan anak, memaksakan metode yang tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan anak dapat menyebabkan siswa bosan dan tidak memperhatikan pelajaran yang dapat berakibat pada prestasi belajar yang rendah.

Belajar adalah suatu proses perubahan di dalam kepribadian manusia, dan perubahan tersebut ditampakkan dalam bentuk peningkatan kecakapan, pengetahuan, sikap, kebiasaan, pemahaman, ketrampilan, daya pikir dan lain-lain. Kemampuan. Peningkatan kualitas dan kuantitas tingkah laku seseorang diperlihatkan dalam bentuk bertambahnya kualitas dan kuantitas kemampuan orang itu dalam berbagai bidang salah satunya yang harus dimiliki gurau ialah disiplin, motivasi kerja dan komitmen guru. Jika di dalam suatu proses belajar seseorang tidak mendapatkan peningkatan kualitas dan kuantitas kemampuan, dapat dikatakan orang tersebut sebenarnya belum mengalami proses belajar atau dengan tes intelegensi, kreativitas, dan pengikatan diri terhadap tugas.

Dari sisi kondisi geografis, kondisi tanah air kita kesiapan untuk melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar yang merata cepat akan berbeda, Karena sistem informasi yang berbeda pada setiap daerah Sekolah-sekolah yang ada di pelosok, di pegunungan, di tengah laut, dan sebagainya, sangat sering menerima informasi yang terlambat. Dalam hal informasi kurikulum, kiranya juga mengalami nasib yang sama ditambah lagi kemampuan sumber daya guru yang kualitasnya belum sebanding dengan daerah yang lebih maju. Setiap ada kebijakan pergantian kurikulum, dunia pendidikan disibukkan dengan berbagai kegiatan ilmiah. Namun, kegiatan belum merata Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dalam melakukan pembelajaran menerapkan pendekatan pembelajaran tuntas (mastery learning). Sedangkan dalam penilaian menerapkan sistem penilaian berkelanjutan yang mencakup 3 aspek yaitu aspek kognitif, psikomotorik dan afektif, Pada umumnya hasil belajar dapat dikelompokkan menjadi tiga ranah yaitu; ranah kognitif, psikomotor dan afektif Secara eksplisit ketiga ranah ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Setiap mata ajar selalu mengandung ketiga ranah tersebut, namun penekannya selalu berbeda. Mata ajar praktek lebih menekankan pada ranah psikomotor, sedangkan mata ajar pemahaman konsep lebih menekankan pada ranah kognitif. Namun kedua ranah tersebut mengandung ranah afektif,

Pada umumnya hasil belajar dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek yaitu ranah kognitif, psikomotor dan afektif. Secara eksplisit ketiga aspek tersebut tidak dipisahkan satu sama lain. Apapun jenis mata ajarnya selalu mengandung tiga aspek tersebut namun

memiliki penekanan yang berbeda. Untuk aspek kognitif lebih menekankan pada teori, aspek psikomotor menekankan pada praktek dan kedua aspek tersebut selalu mengandung aspek afektif. Aspek kognitif berhubungan dengan kemampuan berfikir termasuk di dalamnya kemampuan memahami, menghafal, mengaplikasi, menganalisis, mensintesis dan kemampuan mengevaluasi. Menurut Taksonomi Bloom, kemampuan kognitif adalah kemampuan berfikir secara hirarkis yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Pada tingkat pengetahuan, peserta didik menjawab pertanyaan berdasarkan hapalan saja. Pada tingkat pemahaman peserta didik dituntut untuk menyatakan masalah dengan kata-katanya sendiri, memberi contoh isi suatu konsep atau prinsip. Pada tingkat aplikasi, peserta didik dituntut untuk menerapkan prinsip dan konsep dalam situasi yang baru. Pada tingkat analisis, peserta didik diminta untuk menguraikan informasi ke dalam beberapa bagian, menemukan asumsi, membedakan fakta dan pendapat serta menemukan hubungan sebab-akibat. Pada tingkat sintesis, peserta didik dituntut untuk menghasilkan suatu cerita, komposisi, hipotesis atau teorinya sendiri dan mensintesiskan pengetahuannya. Pada tingkat evaluasi, peserta didik mengevaluasi informasi seperti bukti, sejarah, editorial, teori-teori yang termasuk di dalamnya judgement terhadap hasil analisis untuk membuat kebijakan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA “, Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik Al-Azhar Syifa Budi Cibubur

## B. Perumusan Masalah

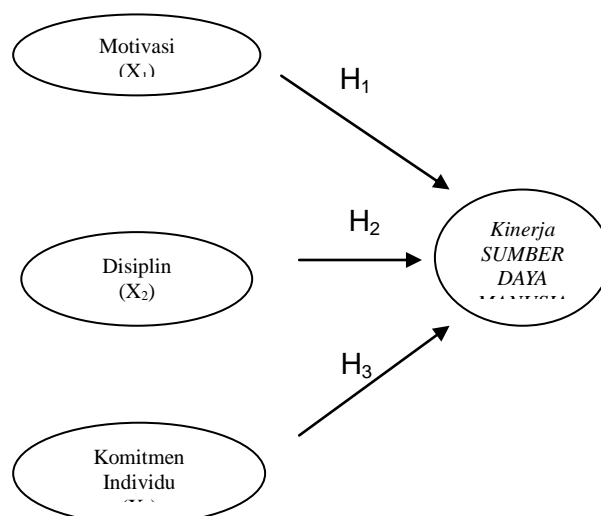
Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sumberdaya manusia ?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Kinerja sumberdaya manusia ?
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kinerja sumberdaya manusia ?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi, disiplin dan komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja sumberdaya manusia ?

## C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut.

Gambar 1



#### **D. Landasan Teori**

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Bagi seorang yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup (Djojonegoro dalam Soemarmo, 1998: 20-21).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003). Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar (Elliott, 2000). Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan kejayaan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut (Sue Howard, 1999). Elliott et al. (2000), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu diri sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu. Secara terminologi, kata “komitmen” berasal dari bahasa Latin, yaitu “*commiter*” yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan, dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggungjawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu. menurut Welsch dan La Van (2001), pengertian komitmen adalah adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan.

#### **E. Penelitian terdahulu**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Bambang Sudiyono Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang

diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi yang meliputi ada kemauan untuk bekerja, rela bekerja sampai waktu ditentukan, memiliki kewajiban untuk bekerja dengan baik, memiliki keahlian khusus, dan memiliki rasa tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan ekerjaannya.

Dari hasil penelitian Qomariah (2012), Damayanti dkk (2013) dan Ramadhan dkk (2015) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 8 2019].

## F. Metodologi Penelitian

### 1. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para tenaga pendidik Al-Azhar Syiffa Budi Cibubur. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu siapa saja yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini anggota sampel adalah Tenaga Pendidik sekolah Al-Azhar Syifa Budi Cibubur Cileungsi yang dipilih yaitu tenaga pendidik di Al-Azhar Syifa Budi Cibubur Cileungsi dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

### 2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang diambil adalah data yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 1994). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel yang telah ditentukan (karyawan institusi pendidikan). Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literatur yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

### 3. Tehnik Observasi

Tehnik Observasi merupakan salah satu tehnik yang dilakukan untuk melihat langsung obyek penelitian yaitu Al-Azhar Syifa Budi Cibubur, Mengingat dalam penelitian harus

melihat langsung tempat penelitian yang akan digunakannya dalam pengambilan sampel di dalam suatu penelitian, antara lain adalah agar dalam penelitian tersebut dapat diperoleh kecermatan yang tinggi, penghematan biaya, waktu, dan tenaga, serta membatasi akibat-akibat buruk yang ditimbulkan oleh suatu penelitian (khususnya pelaksanaan eksperimen), maka sampel harus ditetapkan dengan tepat dan benar.

#### 4. Tehnik Kuisisioner

Kuisisioner dikenal dengan sebagai angket yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden

Oleh karena penelitian eksperimen menggunakan sampel yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel harus dilakukan dengan baik dalam arti tepat dan benar. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin ketepatan generalisasi hasil eksperimen.

Dalam menentukan jumlah sample, tidak ada ketentuan atau aturan yang baku, tetapi ada beberapa rujukan yang dapat digunakan seperti yang dikemukakan oleh Arikunto dalam menentukan jumlah sample dari populasi, sebagai berikut : sekedar patokan bila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

### G. Metode penelitian

#### 1. Metode penelitian Survei

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan tehnik analisis korelasi. Metode ini memberikan gambaran tentang Variabel-variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki hubungan antara variable, karena itu metode ini akan mengungkapkan data secara factual berdasarkan informasi yang ditemukan. Menurut Singarimbun metode survey adalah penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengukur data Metode ini biasanya dilakukan untuk menemukan informasi yang jelas guna memecahkan masalah terutama dalam bidang pendidikan. Lebih jauh Singaribuan mengatakan bahwa metode penelitian survey di gunkan untuk maksud :

- a. penjagaan (eksploratif),
- b. deskriptif,
- c. penjelasan (explanation atau compiratory), yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis,
- d. evaluasi,
- e. prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang,
- f. penelitian operasional,
- g. pengembangan Indikator-Indikator Sosial

#### 2. Metode Wawancara

Metode Wawancara dilakukan untuk memperoleh Informasi tentang Sejarah Al-Azhar, Profile dan hal-hal yang berhubungan dengan Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar di Al-azhar Syifa Budi.

#### 3. Metode Penelitian Kajian Dokumentasi

Penelitian dilakukan Untuk Memperoleh sumber-sumber informasi tentang bahan penelitian dan tentang Al-Azhar Syifa Budi Cibubur, melalui buku –buku dan media seperti Internet yang terdapat di situs [http://www. Alazhar.syifabudi.net](http://www.Alazhar.syifabudi.net)

**H. Teknik Analisa Data**

Sebelum data mentah di analisis dengan menggunakan computer melalui program SPSS maka perlu dijelaskan langkah atau tahap untuk mendapatkan data. Pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur dengan tepat Tahap untuk mendapatkan data dari sample yaitu 1. Tahap Pembuatan Instrumen, Pada tahap ini dipersiapkan satu perangkat kuisisioner (non tes) untuk mendapatkan data. Uji Validasi dan Rehabilitasi Data Uji Validasi dan Reliabilitas data digunakan untuk mengetahui tingkat valid dan realibelnya suatu data sehingga data yang diperoleh dapat dijadikan sebagai data mentah yang selanjutnya dapat di analisis

Data mentah yang telah diperoleh dianalisis dengan SPSS untuk mendapatkan Mean, Modus, standar deviasi, range maksimum dan frekuensi. Melakukan pengujian normalitas data homogenitas data, pengujian Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan dua macam statistik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian dalam bentuk mean (rata-rata), nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi dan skewness Statistik inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan uji-t. Dalam pengujian hipotesis, uji statistik yang digunakan adalah uji kesamaan dua rata-rata (uji-t) dengan uji dua pihak namun sebelumnya perlu dijalankan uji normalitas dan homogenitas varians, sebagai prasarat uji-t.

Menghitung koefisien korelasi sederhana antar variabel menggunakan rumus pearson produk moment dengan ketentuan bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka  $H_0$  diterima berarti koefisien korelasi signifikan serta koefisien parsial uji – t dengan ketentuan bila  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka koefisien korelasi signifikan Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis ketiga di uji menggunakan korelasi ganda. Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

**I. Deskripsi Hasil penelitian**

**1. Uji validitas dan Releabilitas**

Pengujian instrument Motivasi Pengujian Validitas reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan bantuan programmer computer, diantaranya program Statical Product and Service Solution (SPSS) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyebarkan Instrumen yang akan di uji Releabilitas dan Validitasnya
- b. kepada Responden
- c. Mengumpulkan data hasil uji coba Instrumen
- d. Membuat Tabel data uji Coba instrument penelitian
- e. Menghitung Menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	20	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130.4000	198.884	14.10263	30

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	30

Berasarkan hasil pengujian Validitas dengan Program SPSS, Rekapitulasi hasil pengujian Validitas seluruh Item menunjukkan bahwa item 1 sampai dengan 30 valid.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS diketahui koefisien alpha sebesar 0,963, dan nilai table r adalah 0,444 Dengan demikian nilai hitung alpha lebih besar dari nilai table r atau  $0,963 > 0,444$  artinya instrument angket dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengujian Instrumen disiplin Pengujian Validitas reliabilitas instrument dilakukan dengan bantuan programmer computer, diantaranya program Statiscal Product and Service Solution (SPSS) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menyebarkan Instrumen yang akan di uji Releabilitas dan Validitasnya kepada Responden
- Mengumpulkan data hasil uji coba Instrumen
- Membuat Tabel data uji Coba instrument penelitian
- Menghitung Menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	20	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	30

Hasil pengujia menunjukkan bahwa item 1 sampai dengan 30 valid. Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS diketahui koefisien alpha sebesar 0,951, dan nilai table r adalah 0,444 Dengan demikian nilai hitung alpha lebih besar dari nilai table r atau  $0,951 > 0,444$  artinya instrument angket dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.



## 2. Hasil Penelitian

Pengolahan data menggunakan statistic deskriptif yang digunakan antara lain : ukuran pemusatan data seperti rata-rata (mean), median, dan modus, ukuran keragaman seperti rentang (range), dan Varian, serta penyajian data dalam bentuk daftar distribusi frekuensi dan histogram. Penghitungan dengan menggunakan SPSS.

Deskripsi Data Motivasi, Deskripsi Motivasi diperoleh skor maksimum rata-rata sebesar 86, skor minimum rata 65 dengan demikian rentang skor adalah 30 Dan varians sebesar 20,06. harga rata-rata adalah 77,59 median 79,00.

Deskripsi Data Disiplin, Data tentang skor variable disiplin dikumpulkan dengan menggunakan metode angket yang terdiri dari 30 butir pernyataan. Deskripsi hasil analisis Variabel Disiplin terlampir diperoleh skor maksimum 86 skor minimum 65 dengan demikian rentang skor adalah 30. dan varians sebesar 22,6 harga rata-rata adalah 77, median 77.

Deskripsi data Skor Komitmen, Data skor Variabel dikumpulkan dalam pemberian angket kepada guru deskripsi hasil analisis variable diperoleh skor maksimum sebesar 88, skor minimal 65 dengan demikian rentang skor adalah 30, rata-rata adalah 77 median 78.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS diketahui koefisien alpha sebesar 0,963, dan nilai table r adalah 0,444 Dengan demikian nilai hitung alpha lebih besar dari nilai table r atau 0,963 >0,444 artinya instrument angket dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hipotesis pertama (Hubungan antara ). Hipotesis pertama yang diujikan adalah “terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja Sumber Daya Manusia ”, hipotesis ini dianalisis dengan Koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan Komputer program SPSS:

Hasil perhitungan korelasi prsial antara Motivasi (X1), dengan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) apabila dikontrol disiplin (X2) dengan uji keberartian korelasi t hitung > t tabel atau 2.8767 >2,0930 yang berarti sangat signifikan, temuan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin tinggi Penguasaan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja Sumber Daya Manusia, dengan demikian hipotesis alternatif pertama dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “ terdapat hubungan positif antara Disiplin dengan kinerja Sumber Daya Manusia”, artinya makin baik disiplinnya makin baik kinerja Sumber Daya Manusia. Berdasarkan nilai hitung t dan table t yang diperoleh nilai hitung t lebih besar dari nilai table t, sehingga nilai hitung t terletak di daerah penolakan H<sub>0</sub>. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif komitmen dengan kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin baik disiplinnya semakin baik kinerjanya, dengan demikian hipotesis alternative kedua diterima karena teruji kebenarannya.

Hipotesis ketiga (Hubungan Antara komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “ terdapat hubungan positif antara komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, dengan perkataan lain semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula hasil kinerja Sumber Daya Manusia, Untuk menghitung koefisien korelasi ganda kita terlebih dahulu menghitung korelasi antar variabel Berdasarkan nilai hitung F dan nilai table F yang diperoleh diketahui nilai F lebih besar dari pada nilai table F, sehingga nilai F terletak didaerah penolakan H<sub>0</sub>. artinya pernyataan yang menyebutkan tidak ada hubungan penguasaan dan pelaksanaan dengan hasil belajar di tolak. Berdasarkan hasil penelitian terhadap Sumber Daya Manusia Al-Azhar Syifa Budi Cibubur terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian secara empiris yang dilakukan oleh penulis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

yang dilakukan disekolah Al-Azhar syifa budi Cibuburdengan koefisien korelasi parsial sebesar  $r_{y1} = 0,3869$  atau dapat dikatakan terdapat korelasi antara penguasaan guru terhadap KTSP dengan hasil belajar.

Pembahasan *Hipotesis Kedua* Penelitian empiris yang dilakukan penulis terhadap terhadap sekolah Al-Azha Syifa Budi Cibuburmenunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara disiplin dengan koefisien korelasi sebesar  $0,2992$  Atau terdapat Korelasi antara Kinerja Sumber Daya Manusia

Pembahasan Hipotesis Ketiga, Hasil penelitian penulis terhadap Al-Azhar Syifa Budi Cibubur tentang komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan korelasai sebesar  $R = 0.57209$  atau dapat dikatakan Terdapat korelasi antara komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

## J. Kesimpulan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS diketahui koefisien alpha sebesar  $0,963$ , dan nilai table r adalah  $0,444$  Dengan demikian nilai hitung alpha lebih besar dari nilai table r atau  $0,963 > 0,444$  artinya instrument angket dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hipotesis pertama yang diujikan adalah “terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja Sumber Daya Manusia”, hipotesis ini dianalisis dengan Koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan Komputer program SPSS:

Hipoteis kedua yang diajukan adalah “ terdapat hubungan positif antara Disiplin dengan kinerja Sumber Daya Manusia”, artinya makin baik disiplinnya makin baik baik kinerja Sumber Daya Manusia. Berdasarkan nilai hitung t dan table t yang diperoleh nilai hitung t lebih besar dari nilai table t, sehingga nilai hitung t terletak di daerah penolakan  $H_0$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif komitmen dengan kinerja Sumber Daya Manusia, artinya semakin baik disiplinnya semakin baik kenerjanya, dengan demikian hipotesis alternative kedua diterima karena teruji kebenarannya.

Hipotesis ketiga (Hubungan Antara komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “ terdapat hubungan positif antara komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, dengan perkataan lain semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula hasil kinerja Sumber Daya Manusia Berdasarkan hasil penelitian terhadap Sumber Daya Manusia Al-Azhar Syifa Budi Cibubur terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sejalan dengan penelitia kuantitatif dalam melihat kaitan antara variabel bebas dengan variabel trikan. Salah satu cirri pendekatan kuantitatif adalah mengkaji suatu variabel yang sangat terbatas dan ditetapkan secara apriori. Oleh karena itu dalam melihat kaitan antara variabel digunakan angka atau prosentasi. Kemudian variabel-variabel lain yang mungkin berhubungan dengan hasil belajar siswa. Tidak diteliti.

Meskipun peneliti telah berusaha secara maksimal dalam melaksanakan prosedur penelitian ini dengan baik, penulis masih tetap beranggapan bahwa penelitian ini belum sempurna. Peneliti mengakui bahwa masih terdapat kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : butir-butir instrument seagai acuan dalam menjaring data untuk bahan informasi, jumlah butir pernyataan untuk tiap-tiap variabel masih sedikit. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi penelitian.

## K. Daftar Pustaka

- Al-Syaibany, Omar Mohammad Al-Toumy, *Falsafah Pendidikan Islam*, Jakarta : Bulan Bintang, 1979
- Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996
- Abdul Ghofir, Slamet AS. Yusuf, Zuhairini, *Metodik khusus Pendidikan Agama*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983
- Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional, *Penatalaksanaan Psikologi Program Akselerasi*, Jakarta: Direktorat PSLB, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik berkecerdasan istimewa*, Jakarta: Direktorat PSLB, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Belajar dan berkarya suatu tinjauan psikologi untuk pengelolaan program akselerasi*, Jakarta: Direktorat PSLB dikdas dan dikmenti, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan bakat non akademik*, Jakarta: Direktorat PSLB dikdas dan dikmenti, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Pembelajaran*, Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat PSLB, 2008
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat PSLB, 2008
- Departemen Pendidikan Nasional, *Koordinasi Sekolah dengan Instansi terkait dalam peningkatan Imtaq siswa SMP*, Jakarta: Dirjen Manajemen Dikdas dan Dikmenti Kegiatan pemninaan Agama dan akhlaq Mulia, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Peningkatan IMTAQ siswa melalui Kegiatan Ekstra kurikuler SMP*, Jakarta: Dirjen Manajemen Dikdas dan Dikmenti Kegiatan pemninaan Agama dan akhlaq Mulia, 2007
- Departemen Pendidikan Nasional, *Penciptaan suasana kondusif bagi upaya peningkatan IMTAQ siswa SMP*, Jakarta: Dirjen Manajemen Dikdas dan Dikmenti Kegiatan pemninaan Agama dan akhlaq Mulia, 2007
- M Rauf, *keputusan-keputusan Menti Pendidikan dan kebudayaan*, Jakarta : Yayasan Panca Wira Bhakti, 1993
- M auf, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Yayasan Panca Wira Bhakti, 1993
- Ratna Sajekti Rusli, *Tes dan Pengukuran dalam Pendidikan*, Jakarta: Depdikbud Dikmenti, 1988
- Maftuchah Yusuf, *Program Pendidikan dan Kebudayaan dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: Pasca Sarjana IKIP, 1985
- Mochtar Buchori, *Pendidikan Dalam Pembangunan*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Jakarta Press
- Jophn Vaijey, *Pendidikan di dunia Modern*, Jakarta: Gunung Agung, 1987
- Suparman, *Model Kurikulum tingkat satuan Pendidikan Solo: Tiga serangkai*, Sambas Ali Muhidin, Drs. Maman Abdurahman, M.Pd. *Analisis Korelasi, Regresi, dan jalur dalam Penelitian*, Bandung; Pustaka Setia, 2007
- Yunita Faelanisa, M.Psi, Dra Nety Hartati, M,Si, *Pembinaan Siswa Cerdas Istimewa berbakat Istimewa bagi orangtua, Guru dan Siswa*, Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008
- Sutrisno, *Hubungan Antara Minat terhadap Pendidikan Kewarganegaraan dan IQ dengan hasil Belajar Pendidikan Kewargaegaraan siswa akselerasi SMP DKI Jakarta*, Jakarta, UNJ, 2007
- Suharsimi Arikunto, 1999, *prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka, 2007