

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah

Amrihsyah Butar-Butar

SD IT Bunayya Pandan Tapanuli Tengah

zikributarbutar2@gmail.com

Abstract

This study aims to verify the effect of human resource management and the motivation of school principals on the work discipline of teachers at SD IT Pandan in Central Tapanuli Regency. This research is a correlation research with a quantitative approach. The instrument used in this study was a questionnaire which was tested using validity and reliability tests, while the analytical technique used was quantitative analysis techniques. The results showed that there was a significant effect of human resource management on significant work discipline (F_{count} (23.15) greater than F_{table} (0.320)), there was also a significant influence of motivation on work discipline significantly (F_{count} (38.04) greater than F_{table} (0.320)). Meanwhile, based on multiple regression data analysis, the results showed that there was a significant influence of human resource management and motivation on the work discipline of teachers at SD IT Pandan in Central Tapanuli Regency. This is evidenced by the statistical results of multiple regression tests which show that F_{count} (1.8) is greater than F_{table} (0.320), then H_0 is rejected and H_a is accepted. In addition, the results obtained from the SPSS value which shows the value of Human Resource Management (β) 0.269 (** $p < 0.05$; $p = 0.000$) and Giving Motivation (β) 0.303 (* $p < 0.05$; $p = 0.000$) has a significant effect on the work discipline of teachers at SD IT Pandan in Central Tapanuli Regency. The contribution of the variable influence of human resource management and motivation to work discipline is (ΔR^2) 0.144.

Keywords: *Management; Human Resources; Motivation; Work Discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menverifikasi 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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja signifikan (F_{hitung} (23,15) lebih besar dari F_{tabel} (0,320)), terdapat juga pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap disiplin kerja signifikan (F_{hitung} (38,04) lebih besar dari F_{tabel} (0,320)). Sedangkan berdasarkan analisis data regresi ganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia dan pemberian motivasi 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; Motivasi; Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

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

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

organisasi. Tingkat efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia 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*), 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, manajemen Sumber Daya Manusia 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, termasuk guru.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 mempercayai yang menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan itu sendiri pada akhirnya akan mengarah kepada pencapaian

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

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

⁴*Ibid.*, hlm. 88.

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.

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

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

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 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

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

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 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. Apalgi 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 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”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan diadakan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Kabupaten Tapanuli Tengah dalam naungan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) yang

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).

berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun pelaksanaan penelitian lapangan dan analisis data dilakukan pada bulan November 2019 sampai Oktober 2020. Penelitian ini digolongkan kepada penelitian kuantitatif karena data yang diambil dalam bentuk angka yang akan diproses secara statistik. Sedangkan metode penelitiannya adalah penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai instrument penelitiannya.

HASIL PEMBAHASAN

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 Fhitung (23,15) lebih besar dari Ftabel (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.

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.

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_{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.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Tapanuli Tengah, karena F_{hitung} (23,15) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap disiplin kerja guru, karena F_{hitung} (38,04) lebih besar dari F_{tabel} (0,320) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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.

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 Startegi 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 Personalia*, 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.