

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. SMK Swasta Kristen harapan Sejahtera beralamat di Jl. Raya Pelud Binaka Km.

15,5, Siwalubanea 2, Binaka, Kec. Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Sampel penelitian adalah guru dan pegawai yang bekerja di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Agar penelitian ini dapat terlaksana serta mampu memperoleh hasil yang baik, maka peneliti terlebih dahulu berkonsultasi dengan Kepala Sekolah SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera dan atas persetujuannya peneliti diizinkan untuk melaksanakan penelitian. Kemudian peneliti berkolaborasi dengan Bapak/Ibu guru dan pegawai yang bekerja di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera untuk menentukan jadwal pelaksanaan penelitian agar tidak mengganggu kegiatan pekerjaan yang lain.



Gambar 4.1 Sekolah SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

Gambaran sekilas perencanaan sumber daya manusia di SMK Swasta Kristen harapan sejahtera :

1. Analisis kebutuhan : menganalisis kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan tujuan sekolah, kurikulum, dan kebutuhan siswa termasuk jumlah guru dan staf dan lain-lain.
2. Inventarisasi SDM : mengidentifikasi sumber daya manusia yang ada di sekolah, termasuk guru, staf dan lain-lain, yang dapat di lihat dari kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang ada.
3. Perencanaan pengembangan : merancang pengembangan dan kebutuhan pelatihan bagi guru dan staf.
4. Rekrutmen dan seleksi : mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi untuk mengisi posisi yang kosong, mengidentifikasi sumber rekrutmen yang efektif, seperti melalui iklan, rekomendasi dan lain-lain.
5. Penempatan : menempatkan posisi yang tepat untuk calon pelamar yang telah diterima pada posisi yang tepat dan membuat rencana karir untuk guru dan staf mendapatkan posisi yang lebih baik.
6. Evaluasi : melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia guru dan staf.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

1. Visi SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

Terwujudnya siswa yang berprestasi, berkarakter, berbudaya, dan peduli lingkungan yang dilandasi iman dan takwa.

2. Misi SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

- a) Membina peserta didik untuk berprestasi akademis dan non akademis di taraf nasional maupun internasional, Kecamatan, Kabupaten, maupun Provinsi.
- b) Membantu peserta didik dalam perolehan nilai ujian sekolah dan ujian nasional.
- c) Membudayakan disiplin, toleransi, saling menghargai, percaya diri sehingga terbentuk sikap peserta didik yang santun dan

berbudi pekerti luhur.

- d) Mengembangkan semangat kebangsaan yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa dengan tetap mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- e) Menumbuh kembangkan budaya sekolah sehat dan peduli lingkungan.
- f) Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM).
- g) Menumbuh kembangkan perilaku religius dalam diri peserta didik sehingga dapat menghayati dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam segala aspek kehidupan.

3. Tujuan SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

- a) Sekolah memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan dengan nilai akreditasi di atas 90.
- b) Peserta didik menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, budaya dan seni untuk bekal menghadapi kehidupan masa depan.
- c) Sekolah menghasilkan peserta didik yang berprestasi akademis dan non akademis ditingkat Kecamatan dan Kabupaten.
- d) Sekolah meraih kriteria B pada semua mata pelajaran dalam Ujian Nasional.
- e) Peserta didik dapat diterima di SMA/SMK Negeri favorit minimal 80 persen.
- f) Sekolah memiliki tim lomba OSN, bahasa, seni, olahraga, dan KIR serta memperoleh kejuaraan di tingkat Kabupaten.
- g) Mengembangkan sikap dan perilaku keteladanan.
- h) Membangun kesadaran dan penegak norma-norma sekolah (tata tertib sekolah).
- i) Menumbuh kembangkan pemahaman dan semangat multikulturalisme (perbedaan dalam kesetaraan).
- j) Mengoptimalkan peran dan fungsi guru sebagai pendidik.

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi, guru dan pegawai yang berada pada lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera. Responden terdiri dari 30 orang, keadaan responden berdasarkan jenis kelamin, dan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Daftar Pegawai

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
1.	SERIANNA BONDAR, SE	P	43	12	S-1	Kepala sekolah
2.	YUMINAR DAELI, S.Th	P	42	16	S-1	Wakil Kepala Sekolah
3.	DALIFATI HAREFA, S.Pd	L	35	13	S-1	PKS. Sarpras
4.	TITIAN BERKAT JAYA GEA, S.Pd.K	L	37	13	S-1	PKS. Kesiswaan
5.	KHAMARLIUS WARUWU, S.Pd	L	34	10	S-1	Guru Mapel
6.	TRI AYU NINGSIH LAOLI, SP	P	35	11	S-1	Kaprodi TPHP
7.	KURNIATI ZEBUA, S.Th	P	45	11	S-1	Guru Mapel
8.	APORIUS MENDROFA, S.Kom	L	39	8	S-1	Guru Mapel
9.	SRIMANWATI DAELI, S.Pd.	P	47	7	S-1	Guru Mapel
10.	TETI NURMAWATI HURA, S.Kom.	P	33	6	S-1	Guru Mapel
11.	LESTARIANI TELAUMBANUA, S.P.	P	30	5	S-1	Guru Mapel
12.	EUNIKE AGENG WESLEY, S.Pd.K	P	33	5	S-1	Guru Mapel
13.	EFI KARLINA ZEBUA, S.Pd	P	28	5	S-1	Guru Mapel

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
14.	AGUSTI LAOLI, S.Kom.	L	30	4	S-1	Guru Mapel
15.	SYUKUR MEIMAN GEA, S.Si	L	32	4	S-1	PKS. Humas
16.	IMAN FAJAR LOMBU, S.Kom.	L	26	3	S-1	Guru Mapel
17.	ANUGRAH SETIAWAN GEA, S.Pd	L	25	3	S-1	Guru Mapel
18.	WIJAYA KUSMAN BATE'E, S.Kom.	L	29	2	S-1	Guru Mapel
19.	YOSEPHYNE MARGARET S. MENDROFA, S.Kom.	P	26	2	S-1	Guru Mapel
20.	ASORI WARUWU, S.Pd	L	26	2	S-1	Guru Mapel
21.	JEFRI YAHYA SARO HAREFA, S.P	L	25	2	S-1	Guru Mapel
22.	YUSNANI	P	40	1	S-1	Pegawai UP
23.	KASIH SATMAWATI GEA	P	36	16	SMK	Bendahara
24.	RIKA SIMAMORA	P	26	1	SMK	Pegawai TU
25.	ARDI SYAH PUTRA ZEBUA,S.Pd	L	23	1	S-1	Guru Mapel
26.	ALEXSON KASIAMAN HAREFA	L	28	1	S-1	Guru Mapel
27.	SRI KURNIAWATI HULU, S.Pd	P	31	9	S-1	Guru Mapel
28.	HANA NATALIA GULTOM	P	28	0	SMA	Pegawai
29.	FELISITAS HEPPY JULITA GEA	P	20	1	SMK	Staf Kantin
30.	YASMAN GEA, S.Th	L	33	1	S-1	Staf Kantin

(Sumber : Data dari SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera)

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase
< 20 Tahun	1	3%
21 – 30 Tahun	13	44%
31 – 40 Tahun	12	40%
41 – 50 Tahun	4	13%
Total	30	100%

(Sumber : Data primer yang diolah peneliti)

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	14	47%
Perempuan	16	53%
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti)

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengabdi

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengabdi

Lama Mengabdi	Jumlah	Persentase
0-5 Tahun	18	60%
6-10 Tahun	5	17%
11-15 Tahun	7	23%
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti)

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S1	26	87%
SMA/SMK	4	13%
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti)

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jabatan responden yang dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Kepala Sekolah	1	3%
2.	Wakil Kepala Sekolah	1	3%
3.	PKS. Sarpras	1	3%
4.	PKS. Kesiswaan	1	3%
5.	PKS. Humas	1	3%
6.	Bendahara	1	3%
7.	Kaprodi TPHP	1	3%
8.	Guru Mapel	18	60%
9.	Pegawai UP	1	3%
10.	Pegawai TU	1	3%
11.	Staf Kantin	2	7%
12.	Pegawai	1.	3%
	Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti)

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada responden dan verifikasi data merupakan strategi memperoleh angket yang diedarkan oleh penulis kepada subjek yang telah di isi sesuai petunjuk. Proses ini memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

4.2.1 Pengolahan Angket

a. Pengolahan angket Resistensi Kepemimpinan (X)

Jumlah butir soal angket variabel X adalah 10 soal maka diperoleh jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Sesuai Dengan alternatif jawaban variabel
Perencanaan Sumber Daya Manusia X

No Resp	Variabel X										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R1	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	27
R2	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	27
R3	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	28
R4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22
R6	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	28
R7	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R8	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R9	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	30
R10	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	31
R11	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R12	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	28
R13	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	31
R14	4	1	4	3	1	1	3	4	1	4	26
R15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34

No Resp	Variabel X										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
R17	4	1	3	2	1	1	2	3	1	3	21
R18	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R19	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	28
R20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
R21	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	32
R22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
R23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
R24	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	28
R25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R26	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	28
R27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
R28	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	27
R29	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	25
R30	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	22
Jumlah	44	78	59	36	78	78	36	59	78	59	892

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Setelah memproses data diatas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS=4, alternatif S=3, alternatif TS=2, dan alternatif STS=1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih.

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Table 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel X

No. Resp	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1.	1	5	4	0	10	27
2.	5	1	0	4	10	27
3.	6	0	0	4	10	28
4.	6	0	4	0	10	32
5.	0	2	8	0	10	22
6.	6	0	0	4	10	28
7.	6	0	4	0	10	32
8.	6	0	4	0	10	32
9.	4	2	4	0	10	30
10.	5	1	4	0	10	31
11.	6	0	4	0	10	32
12.	6	0	0	4	10	28
13.	5	1	4	0	10	31
14.	4	2	4	0	10	26
15.	4	6	0	0	10	34
16.	6	4	0	0	10	36
17.	1	3	2	4	10	21
18.	6	0	4	0	10	32
19.	6	0	0	4	10	28
20.	6	4	0	0	10	36
21.	6	0	4	0	10	32
22.	8	2	0	0	10	38
23.	5	5	0	0	10	35
24.	6	0	0	4	10	28
25.	1	9	0	0	10	31
26.	2	4	4	0	10	28
27.	3	7	0	0	10	33
28.	1	5	4	0	10	27
29.	5	0	0	5	10	25
30.	5	0	0	5	10	22
Jumlah	137	63	62	38	300	892
Rata-rata	4,56	2,1	2,06	1,26	10	29,73

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Menurut tabel diatas, jawaban alternatif SS rata-rata 4,56, jawaban alternatif S rata-rata 2,1, jawaban alternatif TS rata-rata 2,06 dan jawaban alternatif STS rata-rata 1,26.

b. Pengolahan Angket Perilaku Pegawai Y

Jumlah butir soal angket variabel Y adalah 9 soal maka diperoleh jumlah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel
Kinerja Guru Y

No. Resp	Variabel Y									Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
R2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
R3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33
R4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R5	2	3	4	4	4	4	2	3	4	30
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
R9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
R10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
R14	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
R15	4	3	4	4	4	4	4	3	1	31
R16	4	4	3	3	4	4	4	4	2	32
R17	3	2	3	3	3	4	3	2	4	27
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
R20	4	4	2	2	3	4	4	1	4	28

No. Resp	Variabel Y									Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R21	4	4	1	1	4	4	2	4	4	28
R22	4	3	2	2	3	3	4	3	4	28
R23	4	4	1	1	3	1	3	4	2	23
R24	4	4	3	3	4	4	1	4	4	31
R25	3	3	3	3	4	1	3	3	3	26
R26	4	4	1	1	3	3	2	4	1	23
R27	3	3	2	2	2	3	3	3	4	25
R28	1	3	1	1	3	4	2	3	3	21
R29	4	4	3	3	3	3	1	4	1	26
R30	3	3	2	2	2	4	1	3	3	23
R.Hitung	53	42	83	83	47	45	68	40	40	915

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Setelah memproses data diatas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS=4, alternatif S=3, alternatif TS=2, dan alternatif STS=1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih.

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel Y

No. Resp	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1.	4	5	0	0	9	31
2.	6	3	0	0	9	33
3.	7	1	1	0	9	33

No. Resp	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
4.	8	1	0	0	9	35
5.	5	2	2	0	9	30
6.	9	0	0	0	9	36
7.	9	0	0	0	9	36
8.	7	2	0	0	9	34
9.	6	3	0	0	9	33
10.	8	1	0	0	9	35
11.	9	0	0	0	9	36
12.	8	0	1	0	9	34
13.	8	1	0	0	9	35
14.	5	4	0	0	9	32
15.	6	2	0	1	9	31
16.	6	2	1	0	9	32
17.	2	5	2	0	9	27
18.	9	0	0	0	9	36
19.	7	2	0	0	9	34
20.	5	1	2	1	9	28
21.	6	0	1	2	9	28
22.	3	4	2	0	9	28
23.	3	2	1	3	9	23
24.	6	2	0	1	9	31
25.	1	7	0	1	9	26
26.	3	2	1	3	9	23
27.	1	5	3	0	9	25
28.	1	4	1	3	9	21
29.	3	4	0	2	9	26
30.	1	4	3	1	9	23
Jumlah	162	69	21	18	270	915
Rata-rata	5,4	2,3	0,7	0,6	9	30,5

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Menurut tabel diatas, jawaban alternatif SS rata-rata 5,4, jawaban alternatif S rata-rata 2,3, jawaban alternatif TS rata-rata 0,7, dan jawaban alternatif STS rata-rata 0,6.

4.2.2 Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas X dan Y

Menurut Sugiyono (2019: 267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diperoleh oleh peneliti dari responden, uji validitas yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS, SPSS merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dan melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian.

a. Uji Validitas X

Dalam rangka mengukur validitas, nilai Korelasi Item-Total Korelasi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang sebesar 0,366. Nilai perbandingan ini digunakan untuk memeriksa apakah nilai perhitungan (r_{hitung}) dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,361, maka pertanyaan-pertanyaan pada angket dianggap valid. Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas dari angket sebelum dilakukan pengumpulan data. Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji Validitas Lokasi (X1).

Untuk menghitung validitas variabel X, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas X Perencanaan Sumber Daya Manusia

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11
X01	Pearson Correlation	1	.197	.328	.028	.197	.197	.028	.328	.197	.328	.441*
	Sig. (2-tailed)		.297	.076	.881	.297	.297	.881	.076	.297	.076	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.197	1	.037	-.133	1.000*	1.000*	-.133	.037	1.000*	.037	.788**
	Sig. (2-tailed)	.297		.845	.483	.000	.000	.483	.845	.000	.845	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.328	.037	1	.564**	.037	.037	.564**	1.000*	.037	1.000*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.076	.845		.001	.845	.845	.001	.000	.845	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.028	-.133	.564**	1	-.133	-.133	1.000*	.564**	-.133	.564**	.361*
	Sig. (2-tailed)	.881	.483	.001		.483	.483	.000	.001	.483	.001	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.197	1.000*	.037	-.133	1	1.000*	-.133	.037	1.000*	.037	.788**
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.845	.483		.000	.483	.845	.000	.845	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.197	1.000*	.037	-.133	1.000*	1	-.133	.037	1.000*	.037	.788**
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.845	.483	.000		.483	.845	.000	.845	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.028	-.133	.564**	1.000*	-.133	-.133	1	.564**	-.133	.564**	.361*
	Sig. (2-tailed)	.881	.483	.001	.000	.483	.483		.001	.483	.001	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.328	.037	1.000*	.564**	.037	.037	.564**	1	.037	1.000*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.076	.845	.000	.001	.845	.845	.001		.845	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.197	1.000*	.037	-.133	1.000*	1.000*	-.133	.037	1	.037	.788**
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.845	.483	.000	.000	.483	.845		.845	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.328	.037	1.000*	.564**	.037	.037	.564**	1.000*	.037	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.076	.845	.000	.001	.845	.845	.001	.000	.845		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.441*	.788**	.597**	.361*	.788**	.788**	.361*	.597**	.788**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.050	.000	.000	.050	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

(Sumber: Diolah Dari Data Primer Melalui SPSS Statistic 26, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden sebanyak 30 orang dan angket tersebut telah kembali dengan utuh dan lengkap, dan khusus variabel X dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

Tabel 4.12
Uji Validitas X

No.Item	Pearson Correlation(r_{hitung})	r_{tabel} df=N-1	Keterangan
X1	0.441	0,361	Valid
X2	0.788	0,361	Valid
X3	0.597	0,361	Valid
X4	0.361	0,361	Valid
X5	0.788	0,361	Valid
X6	0.788	0,361	Valid
X7	0.361	0,361	Valid
X8	0.597	0,361	Valid
X9	0.788	0,361	Valid
X10	0.597	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dikatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Y

Untuk menghitung validitas variabel Y, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Validitas Y Kinerja Guru

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	.603**	.266	.266	.167	-.020	.447*	.398*	-.064	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.155	.155	.379	.917	.013	.029	.738	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.603**	1	.067	.067	.198	.060	.187	.670**	-.048	.429*
	Sig. (2-tailed)	.000		.724	.724	.293	.753	.323	.000	.800	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.266	.067	1	1.000**	.358	.320	.517**	.194	.193	.833**
	Sig. (2-tailed)	.155	.724		.000	.052	.085	.003	.304	.308	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.266	.067	1.000**	1	.358	.320	.517**	.194	.193	.833**
	Sig. (2-tailed)	.155	.724	.000		.052	.085	.003	.304	.308	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.167	.198	.358	.358	1	.102	.220	.243	-.023	.473**
	Sig. (2-tailed)	.379	.293	.052	.052		.593	.244	.195	.902	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.020	.060	.320	.320	.102	1	.099	-.029	.394*	.458*
	Sig. (2-tailed)	.917	.753	.085	.085	.593		.602	.880	.031	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.447*	.187	.517**	.517**	.220	.099	1	.045	.255	.685**
	Sig. (2-tailed)	.013	.323	.003	.003	.244	.602		.813	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.398*	.670**	.194	.194	.243	-.029	.045	1	-.139	.408*
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.304	.304	.195	.880	.813		.462	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-.064	-.048	.193	.193	-.023	.394*	.255	-.139	1	.402*
	Sig. (2-tailed)	.738	.800	.308	.308	.902	.031	.174	.462		.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.531**	.429*	.833**	.833**	.473**	.458*	.685**	.408*	.402*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.000	.000	.008	.011	.000	.025	.028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

(Sumber: Diolah Dari Data Primer Melalui SPSS Statistic 26, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden sebanyak 30 orang dan angket tersebut telah kembali dengan utuh dan lengkap, dan khusus variabel Y dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

Tabel 4.14
Uji Validitas Y

No.Item	Pearson Correlation(rhitung)	Rtabel df=N-1	Keterangan
Y1	0.531	0,361	Valid
Y2	0.429	0,361	Valid
Y3	0.833	0,361	Valid
Y4	0.833	0,361	Valid
Y5	0.473	0,361	Valid
Y6	0.458	0,361	Valid
Y7	0.685	0,361	Valid
Y8	0.408	0,361	Valid
Y9	0.402	0,361	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Penulis)

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Kinerja Guru dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 130), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, untuk melihat ketepatan atau kejelasan angket. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan dengan nilai yang disebut koefisien reliabilitas, yang berkisaran antara 0-1. Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dengan model *cronbach's alpha*, dimana peneliti menggunakan bantuan program SPSS version 26.

a. Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel X sebagai berikut:

Tabel 4.15
Perhitungan Reliabilitas
Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

Tabel 4.16
Item Total Statistik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	26.1333	16.051	.299	.831
X02	27.7333	13.926	.686	.782
X03	25.9333	16.409	.514	.806
X04	26.0667	17.375	.247	.826
X05	27.7333	13.926	.686	.782
X06	27.7333	13.926	.686	.782
X07	26.0667	17.375	.247	.826
X08	25.9333	16.409	.514	.806
X09	27.7333	13.926	.686	.782
X10	25.9333	16.409	.514	.806

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,821 untuk variabel Perencanaan sumber daya, Reliabilitas angket pada variabel ini dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,6.

Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

b. Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel Y sebagai berikut:

Tabel 4.17
Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

Tabel 4.18
Item Total Statistik

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.8333	17.868	.405	.727
Y2	26.9000	18.921	.321	.739
Y3	27.4000	13.697	.731	.658
Y4	27.4000	13.697	.731	.658
Y5	27.0667	18.340	.346	.735
Y6	26.9333	18.064	.299	.742
Y7	27.2333	15.357	.530	.703
Y8	27.0000	18.621	.262	.746
Y9	27.2333	18.116	.193	.766

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

4.2.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Menurut Suldaryono (2016: 67), analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Dimana jenis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dapat bersifat positif berarti memiliki hubungan searah dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen tinggi. Sebaliknya bila nilai korelasi bernilai negatif maka memiliki hubungan yang berlawanan dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen turun atau rendah.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Syofian Siregar (2017: 251) adalah sebagai berikut:

- 1) 0,00-0,199 Tingkat Hubungan Sangat Lemah
- 2) 0,20-0,399 Tingkat Hubungan Lemah
- 3) 0,40-0,599 Tingkat Hubungan Cukup
- 4) 0,60-0,799 Tingkat Hubungan Kuat
- 5) 0,80-1,00 Tingkat Hubungan Sangat Kuat

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Perencanaan Sumber Daya Manusia	Kinerja Guru
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.155
	Sig. (2-tailed)		.414
	N	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.155	1
	Sig. (2-tailed)	.414	
	N	30	30

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4.20 nilai koefisien korelasi kinerja guru sebesar 0.583 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Perencanaan sumber daya terhadap Kinerja Guru termasuk pada tingkat hubungan CUKUP karena nilainya berada diantara nilai 400 -599.

Hasil variabel X dan Y termasuk dalam dalam hasil koefisien yang cukup. Koefisien cukup adalah istilah yang digunakan dalam aljabar untuk menggambarkan suatu situasi Dimana koefisien dalam persamaan atau ekspresi memiliki hubungan khusus yang membuat perhitungan lebih mudah dan ideal, koefisien ini disebut cukup karena sifatnya memudahkan dalam menyelesaikan masalah atau perhitungan dalam konteks perhitungan koefisien korelasi.

4.2.4 Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Linear sederhana mempelajari hubungan antara dua variabel, satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode analisis regresi linier sederhana digunakan untuk ada tidaknya pengaruh Perencanaan sumber daya (X), terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.20
Uji Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	25.387	5.301		4.789	.000
	Perencanaan Sumber Daya Manusia	.143	.172	.155	.829	.414

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

(Sumber: SPSS Statistic 26, 2025)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y: Variabel dependent (variabel terikat)

X: Variabel Independen (variabel bebas)

a : Kontranta

b : Koefisien Regresi

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.155 ^a	.324	.311	4.224

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia

(Sumber: diolah dari data primer melalui spss statistic 26, 2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311 hal ini berarti Variabel perencanaan sumber daya (X) mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 31,1% dengan persentase sebesar 31,1% setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 68,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2.5 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara sendiri dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel dimensi latar belakang pendidikan benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Quick Look* dan juga membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0,05)$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hasil pengujian uji T berdasarkan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	25.387	5.301		4.789	.000
	Perencanaan Sumber Daya Manusia	.143	.172	.155	.829	.414

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

(Sumber: Diolah Dari Data Primer Melalui Spss Statistic 26, 2025)

Berdasarkan dengan tabel diatas, maka interpretasinya adalah : Diketahui nilai sign variabel X $0000 < 05$ dan nilai t hitung $4.789 > 301$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyajikan hasilnya secara statistic analisa dan pembahasan tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera, sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan uji validitas untuk variabel X dan variabel Y setelah dikorelasikan menunjukkan bahwa angket yang telah disebarkan kepada 30 responden dengan jumlah item kuesioner sebanyak 19 item pertanyaan dinyatakan valid, sehingga peneliti dapat meneruskan pengelolaan data. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 dan tabel 4.15.
2. Untuk menguji reliabilitas, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel agar memperoleh instrumen yang reliabel dalam arti harus memiliki tingkat konsisten dan kemantapan.
 - a) Nilai Cronbach's alpha variabel perencanaan sumber daya manusia (X) sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga kuesioner variabel X diakui reliabel.
 - b) Nilai Cronbach's alpha variabel produktivitas kerja (Y) sebesar $0,746 > 0,60$ sehingga kuesioner variabel Y diakui reliabel.
3. Berdasarkan tabel 4.20 nilai koefisien korelasi kinerja guru sebesar 0.583 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Perencanaan sumber daya terhadap Kinerja Guru termasuk pada tingkat hubungan CUKUP karena nilainya berada diantara nilai 400 -599. Hasil variabel X dan Y termasuk dalam dalam hasil koefisien yang cukup. Koefisien cukup adalah istilah yang digunakan dalam aljabar untuk menggambarkan suatu situasi Dimana koefisien dalam persamaan atau ekspresi memiliki hubungan khusus yang membuat perhitungan lebih mudah dan ideal.
4. Dari hasil output hasil di tabel diatas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga persamaan regresi adalah $Y=25.387(a)+0,143(b)$, persamaan ini berarti nilai constantan (a)=25.387 artinya apabila

perencanaan sumber daya itu constant atau tetap, maka Kinerja⁶²
Guru sebesar
25.387, koefisien ke arah regresi $/B(X) = 0.143$ (bernilai positif)

artinya, apabila perencanaan sumber daya meningkat 1 (satu) satuan maka Kinerja Guru juga akan mengalami peningkatan sebesar, 0.143.

5. Berdasarkan tabel 4.21 diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311 hal ini berarti Variabel perencanaan sumber daya (X) mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 31,1% dengan persentase sebesar 31,1% setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 68,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
6. Berdasarkan dengan tabel diatas, maka interpretasinya adalah: Diketahui nilai sign variabel X $0000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.789 > 301$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

