

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK

Siti Aimah¹, Nur Laeliah²
e-mail: sitiainah1@iida.ac.id¹, eliyahaja69@gmail.com²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia MTs al-Amiriyyah Blokagung, mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung, adakah pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung, pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket, observasi, dokumentasi. Sedangkan untuk uji validitas data menggunakan rumus *product moment*, untuk mencari reliabilitas data menggunakan rumus *Cornbach, Alpha*. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F, untuk uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Pada analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2019/2020 tergolong baik, karena hasil uji T hitung sebesar $81,524 > 1,305$ t tabel, yang berarti H_0 diterima. Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebesar 99,5% sedangkan sisanya 0,05% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, yang berarti pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung adalah baik.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidik

Abstract

The purpose of this study was to determine the management of MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi's human resources, about the quality of MTs al-Amiriyyah Blokagung educators, is there any influence of human resource management on the quality of MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi educators, the effect of human resource management on the quality of MTs al-

Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi educators. This research uses descriptive quantitative method. The data collection methods used in this study are questionnaire, observation, documentation. As for the data validity test using the product moment formula, to find the reliability of the data using the formula Cornbach, Alpha. Then for hypothesis testing using the T test and F test, for the normality test using the Kolmogorov-Smirnov formula. In data analysis using Simple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that the management of human resources on the quality of MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi 2019/2020 Academic Year is classified as good, because the T test results of $81.524 > 1.305$ t tables, which means H_a is accepted. there is an influence of human resource management on the quality of MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi educators by 99.5% while the remaining 0.05% is influenced by other variables not examined, which means the effect of human resource management on the quality of MTs al-Amiriyyah Blokagung educators is good.

Keywords: Human Resource Management, Educator Quality

A. Pendahuluan

Manajemen sebagai suatu ilmu untuk mengatur dan mengelola suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, yang dilakukan oleh perindividual yang bekerja sama dengan baik sehingga tercapai sesuai yang telah ditentukan. Menurut Terry dalam Hasibuan (2000: 57) “manajemen merupakan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sumber daya manusia sebagai sumber yang sangat penting dalam mengembangkan suatu lembaga dalam pendidikan, jika suatu lembaga tidak ada sumber daya manusia maka lembaga tersebut tidak bisa berjalan. Dengan adanya sumber daya manusia akan mudah dalam meningkatkan produktifitas lembaga pendidikan. Diera yang semakin berkembang dan persaingan yang semakin meningkat, sungguh sulit untuk bersaing dengan orang lain untuk menjadi sumberdaya manusia potensial bagi lembaga pendidikannya.

Sedangkan mutu pendidik sebagai suatu perubahan yang dapat menumbuhkan profesionalisme tenaga pendidik, agar suatu lembaga berkembang dengan baik dan sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Menurut Syaefudin

(2011: 98) “mutu pendidik merupakan perkembangan guru atau tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan individu tenaga pendidik untuk menjalani proses profesionalisme dalam mengajar”. Sehingga yang dimaksud dengan mutu pendidik merupakan suatu kemampuan dasar atau kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam memenuhi kebutuhan *stakeholders*. Allah SWT berfirman dalam al-Qur’an Surah al- Mujaddalah ayat 11:

بِأَيِّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Departemen Agama RI, 2002: 11)

Berdasarkan ayat diatas dapat diartikan bahwa, Islam mewajibkan kepada ummatnya untuk menuntut ilmu, Allah sangat senang kepada orang yang suka mencari ilmu. Oleh karena itu seorang pendidik harus menambah perbendaharaan keilmuannya. Karena dengan ilmu orang akan bertambah keimanan dan derajatnya dihadapan Allah. Seorang pendidik tidak hanya mengajari para siswa/i, akan tetapi dituntut agar selalu menambah ilmu dan mengelola segala keahlian yang dimilikinya. Tenaga pendidik adalah sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang harus dikelola dengan baik.

Dalam kegiatan belajar mengajar, yang menjadi tokoh terpenting adalah pendidik. Bagaimana pendidik lebih bermutu, dan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, maka sangat diperlukan sekali manajemen sumber daya manusia. Dengan begitu, pendidik harus lebih profesional dalam mengajar. Pendidik memiliki penguasaan materi, memahami setiap pribadi siswa-siswinya, saling komunikasi dengan wali murid dll. Dengan begitu sangat diperlukan sekali

manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, begitupun pengaruhnya besar dalam meningkatkan mutu pendidik .

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama mutu pendidik yakni memenejemen sumberdaya manusia dengan mengelola, mengatur, mengendalikan, dan dievaluasi. Dengan begitu mutu pendidik lebih profesional secara efektif. Menejemen sumber daya manusia mengelola setiap kemampuan yang dimiliki oleh manusia, karena manusia memiliki kemampuan berbeda-beda. Kemampuan tersebut dapat menjadi keunggulan apabila kita dapat mengelola dengan baik. Dan sebaliknya, kemampuan tersebut tidak akan berkembang apabila tidak dapat mengelola secara baik.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusi (MSDM) sangat mempengaruhi mutu pendidik. Mutu pendidik dapat berubah dan berkembang secara efektif. Pendidik juga akan lebih profesional dalam mengajar, tugas dan tanggung jawab terlaksana dengan baik. begitupun kegiatan belajar dan mengajar akan berjalan dengan baik. Dengan begitu, Tujuan lembaga akan tercapai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, mutu pendidik akan lebih meningkat secara perlahan, karena pendidik akan lebih mengerti apa kelebihan dan kekurangannya dalam mengajar. Dengan begitu, pendidik memperbaiki setiap kekurangannya, berusaha menjadi pendidik yang profesional. Secara tidak langsung Mutu pendidik akan berkembang, karena pendidik memahami setiap tanggung jawab yang pada dirinya dalam mewujudkan tujuan lembaga sekolah.

Berdasarkan ungkapan Bapak WaKa. Kurikulum dapat dipahami bahwa perlu ditingkatkan pemahaman, profesionalisme, dan tanggung jawab tenaga pendidik di MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hanya saja, kurangnya penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik menjadikan kurang terkelola pada keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia MTs al- Amiriyyah Blokagung; (2)

Mengetahui Mutu Pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung; (3) Mengetahui Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2000: 10) dalam bukunya sumber daya manusia memberikan definisi bahwa “manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan pendidikan, karyawan, dan masyarakat”. Salah satu sumber daya manusia disuatu lembaga adalah guru, guru memiliki peran sangat penting karena gurulah yang mengajarkan berbagai ilmu terhadap semua siswa. Guru yang hebat adalah guru yang dapat bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensial peserta didik, baik kognitif afektif, maupun psikomotorik. Sehingga tercapai tujuan dari suatu lembaga akan tercapai dengan baik.

Menurut Husein Umar (2005: 23) bahwa “manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM”. Hasibuan (2000: 10) dalam bukunya sumber daya manusia memberikan definisi bahwa “manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan pendidikan, karyawan, dan masyarakat”. Oleh karenanya Husein Umar (2005: 23) “ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.”

Teori Mutu Pendidik

Menurut Marza (2010: 19) “Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik.” Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional

dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan bathin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum. Oleh karena itu harus mampu mendidik diberbagai hal, agar ia menjadi seorang pendidik yang proposional. Sehingga mampu mendidik peserta didik dalam kreativitas dan kehidupan sehari-harinya. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran.

Menurut Wijaya (1992: 23) “Guru atau pendidik adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu guru harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai.” Sehingga yang dimaksud dengan mutu tenaga pendidik adalah suatu kemampuan dasar atau kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam memenuhi kebutuhan *stake holders*. Jadi peningkatan mutu tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

Menurut Walid (2010: 116) “peranan guru atau pendidik dalam pembelajaran ada 10 yakni: guru sebagai pendidik, guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, Guru sebagai pelatih, guru sebagai penasehat, guru sebagai model dan teladan, guru sebagai pendorong kreatifitas, guru sebagai aktor, guru sebagai emansipator, guru sebagai evaluator.”

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel (X) manajemen sumber daya manusia dengan variabel (Y) mutu tenaga pendidik. Menurut Suryabatra (2011: 76) penelitian deskriptif adalah “Akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode deskriptif”.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik ini dilaksanakan di MTs al-Amiriyyah yang berlokasi di desa Blokagung kecamatan Tegalsari Banyuwangi.

3. Sumber Data

Sumber pengambilan data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer yakni data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian melalui penyebaran angket kepada seluruh guru MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi dan observasi kepada kepala sekolah MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi langsung. Data primer dilakukan peneliti untuk mengetahui kondisi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Sedangkan sumber data sekunder yakni data yang didapat secara tidak langsung dari subyek penelitian. Data sekunder diperoleh dari data dokumentasi atau arsip-arsip data yang terkait dengan tenaga pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Margono (2004: 56) “observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”. Observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengungkapkan data-data sebagai berikut: Lokasi atau tempat penelitian, Fasilitas sekolah (sarana), Keadaan siswa/siswi dan mutu pendidik di MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

b. Kuesioner (angket)

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan hal-hal yang diketahuinya dan hendak diperoleh dengan menggunakan metode angket melalui daftar pertanyaan yang menyangkut tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Terhadap Peningkatan Tenaga Pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi angket yang peneliti tujukan pada seluruh pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang berjumlah 38 orang.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukurannya. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, Menurut Sugiyono (2016: 93): menjelaskan “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

c. Dokumentasi

Menurut Arikanto (2002: 206) “Metode dokumentar atau dokumentasi adalah teknik pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, agenda dan lain-lain”. Metode dokumentasi yang peneliti ambil melalui perangkat sekolah untuk memperoleh catatan-catatan yang sudah didokumentasikan untuk memperoleh data tentang jumlah guru, keadaan guru, prestasi guru, profil sekolah, dan lain-lain. Yang ada di MTS al- Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya untuk mendapatkankesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakandalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Pra Syarat Analisis

1). Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusinormal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi datanormal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihatdari

hasil uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai p value $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas Hubungan

Dalam penelitian ini pengujian prasyarat analisis yang digunakan penulis adalah uji linearitas. Uji linearitas data dilakukan dengan menggunakan Deviation for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi lebih dari 0,05.

b. Analisis Hasil Penelitian

1). Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2014: 270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y' = subyek dalam variabel bebas (*independent variable*) yang diprediksikan

a = harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel tergantung (*dependent variabel*)

X = subjek pada variabel bebas (*independent variabel*) yang mempunyai nilai tertentu

Dimana,

$$\text{Harga } a = Y - bX$$

$$\text{Harga } b = r \frac{\delta y}{\delta x}$$

Keterangan:

r = Koefisien product moment antara variabel X dengan variabel Y

S_y = Simpangan baku variabel Y

S_x = Simpangan baku variabel X

Harga b merupakan fungsi koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka B juga besar, sebaliknya bila koefisien rendah maka B juga rendah (kecil). Selain itu bila koefisien negatif maka harga B juga negatif, sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga B juga positif selain itu juga untuk mencari nilai a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

2) Analisis Deskriptif Prosentase

Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan variabel, baik itu variabel pengaruh manajemen hubungan masyarakat maupun kualitas pelayanan akademik. Penggambaran dua variabel ini dinyatakan dalam bentuk prosentase dan selanjutnya ditafsirkan dengan table kriteria yang telah dibuat. Adapun langkah analisa deskriptif prosentase adalah:

a) Memberikan skor terhadap jawaban responden dengan ketentuan:

(1) Nilai 5 untuk Guru dan Karyawan yang menjawab Sangat Sering (SS)

(2) Nilai 4 untuk Guru dan Karyawan yang menjawab Sering (S)

(3) Nilai 3 untuk Guru dan Karyawan yang menjawab Cukup (C)

(4) Nilai 2 untuk Guru dan Karyawan yang menjawab Kadangkadang (KD)

(5) Nilai 1 untuk Guru dan Karyawan yang menjawab Tidak Pernah (TP)

b) Memasukkan hasil ke dalam rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

% = tingkat prosentase yang berhasil dicapai

n= nilai yang diperoleh

N = nilai total

Tabel 2.1

Indeks Konfirmasi Nilai Angket

No	Angka	Kategori
1	81% sampai dengan 100%	Sangat Kuat
2	61% sampai dengan 80%	Kuat
3	41% sampai dengan 60%	Cukup Kuat
4	21% sampai dengan 40%	Lemah
5	0% sampai dengan 20%	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono, (2015 : 185)

c. Pengujian Hipotesis Penelitian

1) Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen hubungan masyarakat (X) dan variabel kualitas pelayanan akademik (Y) signifikan atau tidak. Kesimpulan dari uji T diperoleh setelah membandingkan t hitung dan t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Kriteria pengambilan keputusannya:

- a) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

2) Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen hubungan masyarakat (X) dan variabel kualitas pelayanan akademik (Y) secara signifikan atau

tidak. Kesimpulan dari uji F ini diperoleh dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% .

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Untuk membantu pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan datanya dilakukan melalui *SPSS (Statistic Product and Service Solution)* versi 22.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Kegunaan analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengukur berapa besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik. Karena, salah satu kegunaan regresi ialah untuk memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Karena menurut Riduwan dan Sunarto (2017: 96) regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji regresi linier dalam penelitian ini mengambil nilai probabilitas 0,05 (5%) dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu penghitungan. Berikut hasilnya:

Tabel 2.2
Rata-rata Nilai Variabel X dan Y
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mutu pendidik	89,8421	27,18557	38
MSDM	89,7105	27,27825	38

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) manajemen Sumber daya manusia dengan jumlah data (N) 38 adalah 89,7105, dengan standar deviasi 27,27825. Rata-rata (mean) kualitas mutu pendidik dengan jumlah (N) 38 adalah 89,8421, dengan standar deviasi 27,18557.

Tabel 2.3
Nilai Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidik
Correlations

		Mutu	MSDM
Pearson Correlation	Mutu	1,000	,997
	MSDM	,997	1,000
Sig. (1-tailed)	Mutu	.	,000
	MSDM	,000	.
N	Mutu	38	38
	MSDM	38	38

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Dari tabel 4.12 diperoleh besarnya korelasi 0,997, dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidik.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang positif 0,997, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan semakin baik mutu pendidik maka semakin baik pula manajemen sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 2.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

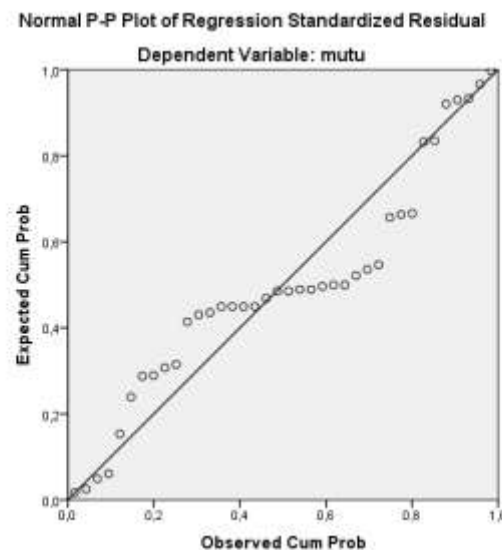
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,995	,994	2,02294

a. Predictors: (Constant), MSDM

b. Dependent Variable: mutu

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Pada tabel *Model Summary*, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,995, angka ini adalah hasil pengkuadratan dari harga koefisien korelasi, atau $0,997 \times 0,997 = 0,995$. *R Square* disebut koefisien determinasi, yang berarti 99,5% variabel mutu pendidikan dipengaruhi oleh variabel manajemen sumber daya manusia, sisanya 0,05% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



Gambar 4.1: plot pada *Normal Probability Plot*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Dari plot di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang cukup dekat, karena titik-titik yang ada pada diagram pencar itu terletak mendekati garis.
- Variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan positif karena titik-titik yang ada pada diagram pencar menunjukkan gejala dari bawah kekanan atas.

c. Variabel-variabel tersebut mempunyai korelasi yang linier, karena titik titik yang ada pada diagram pencar itu menunjukkan garis lurus.

Selanjutnya, analisis regresi membutuhkan pengujian yang sesuai untuk memastikan keberadaan hubungan dari variabel yang digunakan. Pengujian tersebut berupa uji F dan T. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel manajemen strategik (X) dan variabel mutu pendidikan (Y) signifikan atau tidak, dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Yang pasti uji t digunakan untuk menguji kesignifikan koefisien regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata dan tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.5
Uji T hitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,678	1,142		,593	,557
MSDM	,994	,012	,997	81,524	,000

a. Dependent Variable: mutu pendidik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia (X) t hitung sebesar 81,524 dibandingkan dengan t tabel dengan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df), $n - 2$

= $38 - 2 = 36$ dengan taraf signifikansi 5% dan pengujiannya dilakukan dengan menggunakan uji dua arah, maka t tabel diperoleh 1,305.

Dari hasil uji t di atas menghasilkan hasil uji t hitung $> t$ tabel, yaitu $81,524 > 1,305$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia MTs al- Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran 2019/2020 tergolong baik.

2. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen sumber daya manusia (X) dan variabel mutu pendidik (Y) secara signifikan atau tidak. Kesimpulan dari uji F ini diperoleh dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji F dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.6
Uji F hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27197,730	1	27197,730	6646,092	,000 ^b
	Residual	147,322	36	4,092		
	Total	27345,053	37			

a. Dependent Variable: MUTU

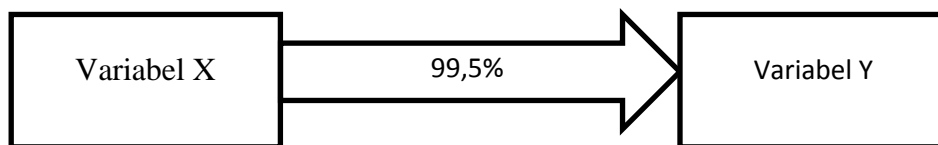
b. Predictors: (Constant), MSDM

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

Berdasarkan hasil yang tersaji pada tabel 4.18 di atas, diketahuibahwa F hitung sebesar 6646,092 dibandingkan F tabel dengan (df) $38 - 2 = 36$ dan taraf signifikansi 5% yaitu 3,26 menghasilkan hasil uji Fhitung > f tabel yaitu $6646,092 > 3,26$, maka H_a diterima, yang berartivariabel bebas manajemen hubungan masyarakat (X) secara simultanmemiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kualitas pelayananakademik (Y).

Pada bagian sebelumnya, telah diuraikan permasalahan pertamayang dipertanyakan pada penelitian ini yaitu bagaimanamanejemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTs al- Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran2019/2020. Setelah melakukan analisis data, berdasarkan uji t diperolehhasil t hitung manajemen sumber daya manusia (X) sebesar 81,524dibandingkan t tabel dengan $n = 38 - 2$ dan taraf signifikansi 5%=1,305. Dari data tersebut, jika diinterpretasikan dengan kriteriapengujian ialah hasil uji t hitung > t tabel, maka H_a diterima. Jadi hasilpenelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia MTs a- Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran2019/2020 tergolong baik.

Hasil dari pengujian regresi linier sederhana adalah untukmengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas manajemen sumber daya manusia (X) terhadap variabel terikat mutu pendidik (Y). Dari hasil uji regresi linier sederhana, dihasilkan bahwapengaruh manajemen sumber daya manusia sebesar 99,5% sisanya0,05% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Secarakonseptual pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia (X)terhadap variabel mutu pendidik (Y) dapat digambarkansebagai berikut:



Gambar 4.2: Pengaruh variabel X terhadap Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, Juli 2020

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, analisis data, diskusi hasil penelitian, dan interpretasi, serta data di lapangan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diperoleh hasil hitung variabel manajemen sumber daya manusia (X) sebesar 81,524 dibandingkan t tabel dengan $n = 38 - 2$ dan taraf signifikansi $5\% = 1,305$. Dari data tersebut, jika diinterpretasikan dengan kriteria pengujian ialah hasil uji t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran 2019/2020 tergolong baik.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil hitung variabel mutu pendidik (Y) sebesar 0,593 dibandingkan t tabel dengan derajat kebebasan (dk) $38 - 2 = 36$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 1,305. Hasilnya interpretasi t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima. Jadi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutu pendidik MTs al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pembelajaran 2019/2020 tergolong baik.
3. Berdasarkan penghitungan yang dilakukan dengan menggunakan rumus regresi sederhana dengan prosentase nilai *R Square* sebesar 0,995 yang berarti bahwa manajemen sumber daya manusia (X) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap mutu pendidik (Y) sebesar 95,5% sisanya 0,005% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. Daftar Pustaka

Ahmad D., Marimba, 1980, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: al-Ma'arif

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Fattah, 2004, *Organisasi Lembaga*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cet. 7
- Husaini, 2010, *Mutu Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Marza, 2016, *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi Standar Nasional Pendidikan Secara Substansional*, Palembang: Widyaiswara Muda BDK Palembang
- Mudri Walid, M., (2010), *Kompetensi dan Peranan Guru dalam Pembelajaran*, JURNAL FALASIFA. Vol. 1 No.1 Maret 2010
- Nawawi, Hadari, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press, Cet. 4
- Poerwadarninta, WJS, 1988, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Ricard L. Daft, 2003, *Pengendalian Lembaga*, Bandung: Alfabeta
- Sondang P., Siagian, 2010, *Pengertian Disiplin*, Jakarta: Balai Aksara
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Suryabatra, 2011, *Metode Penelitian*, Jakarta: Balai Pustaka
- Syaefudin Saud., Udin, 2011, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta
- Terry R. George, 2000, *Prinsip - Prinsip Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Uzer Usman, 2002, *Guru Profesional*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Wijaya, Cece, Dkk., 1992, *Upaya Pembaharuan Dalam Pendidikan dan Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosda Karya