

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA NURUL ISLAM  
AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Memperoleh Gelar sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh:**

**RAUDLATUL FAKIHAH  
NPM. 2011030274**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**Pembimbing II: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1446 H/2024**

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA NURUL ISLAM  
AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Memperoleh Gelar sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh:**

**RAUDLATUL FAKIHAH  
NPM. 2011030274**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**Pembimbing II: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1446 H/2024**

## ABSTRAK

Mutu pendidik yang baik dapat didukung oleh beberapa faktor dan indikator. Salah satu faktanya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidik. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang berkaitan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah sebagai sumber daya yang vital. Ketika pengelolaan manajemen sumber daya manusia disuatu sekolah dikatakan memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi mutu sekolah tersebut. Dengan rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian Field Reseach. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang berada di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 32 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini mengumpulkan data yang digunakan adalah teknik angket. Uji Validitas menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment dan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 29. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan teknik Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut dapat dilihat diperoleh nilai  $F_{hitung} = 95,186$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,15$  dengan nilai signifikansi 0,001

$< 0,05$ . Adapun kriteria  $H_0$  ditola jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan nilai  $95,186 > 4,15$ . Hal ini berarti kontribusi variabel (Manajemen Sumber Daya Manusia) dengan variabel Y ( Mutu Pendidik) adalah 76,0% dan sisanya 24,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidik.



## ABSTRACT

*Good quality educator can be supported by several factors and indicators. One of the factor is human resource management. Human resource management has an influence in improving the quality of educators. This is because human resource management is all activities related to the importance of teaching staff and school education staff as vital resources. When human resource management in a school is said to have good quality, it will affect the quality of the school. With the problem formulation, namely whether there is an influence of human resource management on the quality of educators at MA Nurul Islam Airbakoman Tanggamus Regency. The aim of this research is to determine the influence of human resource management on the quality of educators at MA Nurul Islam Airbakoman Tanggamus regency.*

*The method used in this research is a quantitative method with a field research approach. The population in this study was all teaching staff at MA Nurul Islam Airbakoman Tanggamus regency. Totalling 32 people. The aim of this research is to determine the influence of human resource management on the quality of educators at MA Nurul Islam Airbakoman tanggamus regency. To prove the hypothesis in this research, the data used was a questionnaire technique. Validity test using the pearson product moment correlation technique and cronbach's alpha reliability test with the help of SPSS 29. Next, to find out the results of the data colleted, calculations were carried out using the pearson product moment correlation and the simple linear regression technique.*

*Based on the result of research in the field regarding the influence of human resource management on the quality of educatprs at MA Nurul Islam Airbakoman Tanggamus regency, it can be concluded that there is a positive influence of human resource management on the quality of educators at MA Nurul Islam Airbakoman, Tanggamus regency. This can be seen to show that the  $F_{count}$  value is 95,186, while the  $F_{table}$  value is 4,15 with a significance value of  $0,001 > 0,05$ . As for criterion  $H_0$ , it is rejected if  $F_{count} > F_{table}$  with a  $\alpha = 0,05$  (5%) with a value of  $95,186 > 4,15$ . This means that the*

*contribution of the variable (human resource management) to variable Y (quality of educators) is 76,0% and the remaining 24,0% is caused by other factors not examined in this research.*

**Keyword** : *Human resource management, educator quality.*



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raudlatul Fakhah  
NPM : 2011030274  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 24 Juni 2024

Penulis,



Raudlatul Fakhah

2011030274



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA  
NURUL ISLAM AIRBAKOMAN KABUPATEN  
TANGGAMUS**  
**Nama : Raudlatul Fakhiah**  
**NPM : 2011030274**  
**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Telah Di Munaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang  
Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Rivuzen Praja Tuala, M.Pd**  
**NIP. 196608171995121002**

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**  
**NIP. 197208182006041006**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

**NIP. 1965512151994032001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721) 703289*

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul: PENGARUH MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA  
NURUL ISLAM AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS,  
disusun oleh: RAUDLATUL FAKIHAH, NPM: 2011030274,  
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang  
Munaqosyah pada hari/tanggal: Selasa/ 25 Juni 2024 pukul 08.00-  
09.30 WIB.**

**TIM MUNAQOSAH**

**Ketua Sidang**

**: Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

**Sekretaris**

**: Meyronita Firja MKS, M.Pd**

**Penguji Utama**

**: Dr. H. Erjati Abas, M.Ag**

**Penguji Pendamping I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**Penguji Pendamping II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Hj. Nurya Diana, M.Pd**

**NIP.19640828 1988032002**

## MOTTO

وَسَحَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ  
يَتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Al-Jatsiyah ayat 13)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, Alhamdulillahirobbil'alamin, Alhamdulillahirobbil'alamin dengan rasa syukur saya kepada Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan saya petunjuk menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung serta nikmat iman, islam, dan ihsan hingga tahap akhir skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih, kasih sayang dan rasa hormatku kepada:

1. Kedua orang tua ku tercinta, Ayahanda Juhjianto dan Ibunda Imas Rohila yang senantiasa membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini selesai. Terima kasih telah membesarkanku dan selalu memberikan kasih sayang yang begitu tulus dan terimakasih atas tetes keringat dan air mata serta mendukungku untuk meraih cita-cita, selalu mendoakan di setiap langkahku tiada hentinya, mendoakan demi keberhasilanku, yang tak pernah bosan memotivasiku. Semoga Allah melindungi dan memberikan kesehatan untuk bapak dan mama dan semoga Allah memberikan kesempatan kepadaku untuk memberikan kebahagiaan-kebahagiaan kepada keduanya.
2. Untuk kakak ku Vina Zainab dan Mekrem Fadilah yang selalu memberikan semangat, motivasi serta keceriaannya, dan terimakasih untuk bantuan semangat dari kalian sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih untuk Raudlatul Fakhiah, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap langkah prosesnya. Terimakasih juga karena selalu mampu menguatkan dan menyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya akan selesai pada waktunya.
4. Untuk almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu dikenang.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Raudlatul Fakhiah dilahirkan di Airbakoman, 08 November 2001. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Juhjianto dan Ibu Imas Rohilah yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh besar dalam perjalanan hidup penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana S1 pendidikan.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari SDN 1 Airbakoman pada tahun 2008 dan selesai pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di MTs Nurul Islam Airbakoman dan selesai pada tahun 2017, kemudian penulis melanjutkan sekolah tingkat menengah di MA Nurul Islam Airbakoman selesai pada tahun 2020.

Pada tahun 2020 penulis diterima sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 34 Bandar Lampung.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA NURUL ISLAM AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta sahabat, serta keluarganya yang telah membawa kami dari zaman jahiliyah ke zaman terang-menerang seperti saat ini, yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan syafaat Nabi Muhammad SAW di yaumul qiyamah, Amin yarobbal alamin.

Skripsi ini disusun guna memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana pendidikan. Atas bantuan dari semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Prof. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing II. Saya sangat berterimakasih atas segala kesabaran, bimbingan, ketelitiannya, mengarahkan, meluangkan waktu, serta memberi banyak motivasi yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Dosen-dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Staf dan Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Bpk M.Ihsan Budiman, S.H.I., M.M sebagai Kepala Madrasah dan seluruh dewan guru di Yayasan Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan selama penulis melakukan penelitian dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyusun dan penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua ku, kakak ku, saudara ku, dan teman-teman ku yang selalu memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sihaburrohman, dewi maryam, mira septiyani, adisti ika sahana, yeni yansasni, fitriatunnisa, nur azizah, putri fauziah banani, dan putri alfiatul terimakasih atas dukungan dan semangatnya.
10. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2020 terkhusus kepada rekan-rekan kelas MPI H yang telah menjadi bagian keluarga selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
11. Serta seluruh saudara. Kawan-kawan seperjuangan seluruh keluarga besar MPI angkatan 2020, KKN 198 Desa Batu Menyan, PPL SMP Negeri 34 Bandar Lampung.

Semoga Allah SWT. Memberikan rahmat dan hidayah-Nya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal

bapak dan Ibu serta teman-teman mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.

Bandar Lampung,  
Penulis

**Raudlatul Fakhah**  
**NPM. 2011030274**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>x</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	4
C. Latar Belakang .....	5
D. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	21
E. Rumusan Masalah .....	21
F. Tujuan Penelitian.....	21
G. Manfaat Penelitian.....	22
H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	23
I. Sistematika Penulisan.....	27

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJIAN HIPOTESIS**

A. Mutu Pendidik .....	29
1. Pengertian Pendidik .....	29
2. Pengertian Mutu Pendidik.....	30
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidik .	32
4. Prinsip-Prinsip Pendidik Yang Bermutu .....	33
5. Tugas dan Peran Pendidik.....	34
6. Indikator Mutu Pendidik .....	35

B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
1. Pengertian Manajemen.....	36
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	42
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	45
5. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	48
C. Kerangka Berfikir.....	49
D. Pengajuan Hipotesis .....	50

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	53
B. Metode Penelitian dan Pendekatan Penelitian .....	53
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data .....	54
D. Definisi Operasional Variabel .....	57
E. Instrumen Penelitian.....	58
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
G. Uji Prasyarat Analisis.....	63
H. Uji Hipotesis .....	65

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	69
1. Profil Madrasah .....	69
2. Visi, Misi, dan Tujuan .....	69
3. Data Pendidik/Guru .....	71
4. Data Sarana dan Prasarana.....	75
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis .....	76
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	76
a. Hasil Uji Validitas .....	76
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	79
2. Uji Prasyarat Analisis .....	80
a. Uji Normalitas .....	80
b. Uji Homogenitas.....	80
c. Uji Linieritas .....	81
3. Uji Hipotesis .....	82
a. Analisis Korelasi Product Moment.....	83
b. Regresi Sederhana .....	83

c. Koefisien Determinasi .....	85
C. Pembahasan.....	86

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Ngket Angket Manajemen Sumber Daya Manusia.....	59
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Mutu Pendidik.....	60
Tabel 3.3	Kriteria Pengukuran Angket Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik.....	60
Tabel 3.4	Makna Koefisien Korelasi Product Moment.....	66
Tabel 4.1	Daftar Nama Pendidik/Guru MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.....	71
Tabel 4.2	Data Pendidik Yang Tidak Sesuai Bidanganya.....	74
Tabel 4.3	Data Sarana dan Prasarana.....	75
Tabel 4.4	Data Fasilitas Pendukung Sarana dan Prasarana.....	75
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	77
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Uji Validitas Mutu Pendidik.....	78
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Manajemen Sumber DayaManusia.....	79
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Mutu Pendidik.....	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Homogenitas.....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas.....	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Korelasi.....	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	84
Tabel 4.14	Coefficients.....	85
Tabel 4.15	Model Summary.....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 2 Kisi-kisi Angket Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidik
- Lampiran 3 Instrumen Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidik
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Mutu Pendidik
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidik
- Lampiran 9 Hasil Skor Responden Variabel X (MSDM)
- Lampiran 10 Hasil Skor Responden Variabel Y (Mutu Pendidik)
- Lampiran 11 Hasil Uji Prasyarat Analisis
- Lampiran 12 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 13 Dokumentasi Foto
- Lampiran 14 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15 Balasan Surat Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau karangan, karena judul sebagai petunjuk arah sekaligus dapat memberikan gambaran dari semua istilah yang terkandung di dalamnya.

Sebelum peneliti menjelaskan pembahasan secara rinci, terlebih dahulu kami akan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya. Oleh karena itu, perlu adanya penekanan pada judul untuk membatasi makna kalimat-kalimat yang terdapat dalam skripsi, dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas mengenai makna yang dimaksud. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi ini maka peneliti akan memilih pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh merupakan kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang membentuk karakter keyakinan dan tindakan seseorang. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruh adalah sesuatu kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu yang mempunyai akibat atau hasil dan dampak saat ini.<sup>1</sup> Pengaruh juga bisa disebut kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang yang dapat memberikan perubahan terhadap apa yang ada disekitarnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis mengambil kesimpulan pengaruh merupakan kekuatan yang timbul dari sesuatu hal, baik itu orang, benda, atau apapun yang ada di alam semesta, sehingga mempengaruhi segala sesuatu disekitarnya.

---

<sup>1</sup> Dedikbud, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2018), h. 30

## 2. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines, dan market*.<sup>2</sup>

Manajemen merupakan sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni pengorganisasian proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

## 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang diterjemahkan dari “human resources”. Namun, beberapa ahli juga menganggap sumber daya manusia sama dengan “man power” atau tenaga kerja. Selain itu, ada yang menyamakan makna SDM dengan personalia, kepegawaian, dan istilah sejenis lainnya.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset untuk dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi yang bekerja dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

---

<sup>2</sup> Ibrahmin Bali Pamungkas Imbron, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), h. 52

<sup>3</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.3

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian, kompensasi, serta pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok pekerja, manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek sumber daya manusia dari perspektif seorang manajer.<sup>4</sup>

#### 5. Mutu Pendidik

Mutu adalah tingkat keunggulan. Jadi mutu merupakan ukuran relatif dari kebaikan. Secara operasional produk bermutu adalah produk yang memenuhi harapan pelanggan atau bahkan melebihi harapan pelanggan. Jadi mutu bisa dibilang adalah kepuasan pelanggan.<sup>5</sup>

Tenaga pendidik adalah individu yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun di perguruan tinggi, dengan fokus pada peran sebagai pendidik profesional.<sup>6</sup>

Mutu pendidik adalah pendidik profesional yang mempunyai kemampuan di bidang pendidikan untuk melaksanakan tugas yang diembarkannya dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Guru yang berkualitas pada dasarnya adalah guru yang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian mutu pendidik diatas, penulis menyimpulkan bahwa mutu pendidik adalah

---

<sup>4</sup> Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEY, 2015), h. 43

<sup>5</sup> Tatang Ibrahim, H.A. Rusdiana, *Manajemen Mutu Terhadap*, (Bandung: Yrama Widya, 2021), h. 25

<sup>6</sup> Nur Aedi, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 34

<sup>7</sup> Syafrudin Januar, *Manajemen Kepala Sekolah*, (Samarinda: Nomaden Institute, 2023), h. 35

kemampuan yang dimiliki individu seorang pendidik dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

6. MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus

Madrasah Aliyah Nurul Islam Airbakoman merupakan salah satu lembaga madrasah aliyah swasta yang berada dibawah naungan Kementerian Agama RI dengan jenjang pendidikan SLTA/ sederajat yang memiliki ciri khas pendidikan islam yang terletak di jalan raya Airbakoman Kecamatan Pulaupanggung Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung.

Berdasarkan pada penjelasan penegasan judul di atas maka judul proposal skripsi ini tentang “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus” berarti suatu penelitian yang berupaya untuk menganalisis bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dengan mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Penulis memilih judul pengaruh Manejemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus dengan alasan:

1. Penulis ingin membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap mutu pendidik, khususnya di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.
2. Penulis ingin membuktikan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan mutu pendidik yang baik di madrasah.
3. Karena pengaruh manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan mutu pendidik sehingga akan tercipta mutu pendidikan yang berkualitas.

### C. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu profesi yang kegiatannya terfokus pada proses belajar mengajar (transfer ilmu pengetahuan). Dalam proses ini, ruang konseptual penting untuk memahami situasi guru dan siswa. Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Oleh karena itu, pendidikan merupakan upaya manusia untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh dari lembaga formal dan nonformal untuk membantu proses transformasi mencapai kualitas yang diperlukan.<sup>8</sup>

Pendidikan adalah hal yang perlu ditempuh untuk menciptakan masyarakat yang berdaya saing tinggi dan kompetitif. Pendidikan bisa diperoleh dengan lembaga pendidikan, salah satunya yaitu sekolah. Sekolah mempunyai kewajiban memberikan beberapa penawaran yang paling relevan terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang berguna bagi masyarakat agar tidak tertinggal.

Oleh karena itu, Pentingnya pendidikan dalam upaya melawan kebodohan untuk memberantas kemiskinan kehidupan bangsa, meningkatkan kehidupan lapisan masyarakat, serta membangun taraf hidup Negara dan bangsa. Sehingga, pemerintah berusaha memberikan perhatian serius terhadap mengatasi permasalahan dibidang peningkatan pendidikan mulai dari tingkat dasar, menengah, hingga kampus. Perhatian tersebut ditunjukkan dengan menawarkan alokasi anggaran yang sangat tinggi, serta membuat aturan kebijakan yang berkaitan dengan upaya dalam peningkatan mutu.<sup>9</sup> Berbicara tentang pendidikan memang selalu menarik dan tidak ada habisnya. Terutama yang berkaitan dengan aspek manajemen, sadar atau tidak sadar suatu syarat mutlak

---

<sup>8</sup> Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-Press: 2014), h. 73

<sup>9</sup> D Pristiwanti et al., "Pengertian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4.6 (2022),h. 15.

untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan adalah diperlukannya manajemen.<sup>10</sup>

Manajemen adalah ilmu sekaligus seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, salah satu peran penting dalam sebuah institusi pendidikan adalah menyiapkan sumber daya. Sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan institusi pendidikan beroperasi sesuai dengan yang diharapkannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mempelajari khususnya dibidang manajemen tentang hubungan manusia dan perannya dalam sebuah organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia hanya terfokus kepada tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya di institusi pendidikan yang memegang peranan sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. sumber daya manusia menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki. Untuk mencapai tujuannya. Bahkan mesin yang berteknologi maju pun tidak ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak mumpuni dalam mengerjakannya.<sup>11</sup>

Manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan sangat penting diterapkan. Di institusi pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang paling vital, karena tenaga pendidik dan kependidikan berkontribusi pada tujuan sekolah dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang ada di sekolah. Tidak ada manajemen sumber daya manusia, institusi pendidikan tidak dapat berjalan. melalui sumber daya manusia akan mudah dalam menumbuhkan produktifitas institusi pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting karena sumber daya manusia merupakan faktor yang mendahului faktor lain dalam

---

<sup>10</sup> Umar Siqid, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya: 2018),

<sup>11</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, h. 56-57

manajemen. Peran manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan tentunya menjadi andil utama dalam peningkatan mutu tenaga pendidik.

Menurut E. Mulyasa, adapun indikator manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### 1. Perencanaan pegawai

Perencanaan adalah kegiatan menentukan kebutuhan pegawai saat ini dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan penyediaan informasi yang lengkap dan jelas mengenai pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu, sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh uraian pekerjaan (gambaran tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan).

Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengadakan suatu kejadian dimasa yang akan datang atau hari esok, sebagaimana firman Allah:

الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ  
بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan*". (Q.S Al-Hasyr: 18)

Manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yaitu mengintimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia membantu setiap bagian organisasi menempatkan individu yang sesuai,

---

<sup>12</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi* (Bandung: Rosda Karya, 2012), h. 25

tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, tetapi juga untuk mendukung perencanaan jangka pendek dan jangka panjang.

## 2. Pengadaan pegawai

Pengadaan adalah suatu proses pencarian calon pendidik yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam klasifikasi jabatan. Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi beberapa jabatan yang kosong. Pengadaan pegawai meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai.

Untuk memperoleh pegawai yang sesuai kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu upaya mencari sebanyak-banyaknya calon pegawai yang memenuhi persyaratan, kemudian menyeleksi calon-calon terbaik dan berkualitas. Untuk itu seleksi harus dilakukan melalui ujian tes lisan, tertulis, dan praktek.

## 3. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan adalah proses memberikan bimbingan, dukungan, dan pengawasan untuk membantu individu atau kelompok meningkatkan kinerja, keterampilan, dan perilaku mereka. Sedangkan pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu atau organisasi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang dirancang untuk pertumbuhan jangka panjang.

Pembinaan dan pengembangan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pengembangan para pendidik, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik.

## 4. Promosi dan mutasi

Promosi adalah kenaikan jabatan atau posisi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan kompensasi. Promosi

jabatan merupakan suatu bentuk kepercayaan dan pengakuan yang dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi terhadap kemampuan dan keterampilan seorang pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Pemberian promosi jabatan oleh organisasi atau instansi merupakan suatu bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan atas kemampuan dan keterampilan pegawai tersebut untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut dari segi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Mutasi adalah pemindaan karyawan dari satu posisi ke posisi lain dalam organisasi, yang bisa bersifat horional (dengan tingkat tanggung jawab dan kompensasi yang serupa) atau vertikal (dengan perubahan dalam tanggung jawab dan kompensasi yang berbeda).

#### 5. Pemberhentian pegawai

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang mengakibatkan organisasi dan pegawai terbebas dari hak dan kewajiban sebagai organisasi tempatnya bekerja dan sebagai pegawai. Kedepannya masing-masing pihak terkait dalam perjanjian dan ketentuan ini sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Terkait dengan pegawai tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil alasan pemberhentian pegawai tersebut dikelompokkan menjadi tiga macam (1) pemberhentian atas permohonan sendiri; (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah; (3) pemberhentian sebab lain-lain.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada pegawai/tenaga pendidik yang telah berkontribusi terhadap perubahan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan imbalan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua penghasilan baik berupa uang, barang

atau jasa, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai imbalan atas jasanya dalam menjalankan tugas nya. Umumnya kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan komponen tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, fasilitas rekreasi, dan sebagainya.

#### 7. Penilaian pegawai

Penilaian tenaga pendidik adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai kinerja, kompetensi, dan efektivitas guru atau dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Proses ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan berkontribusi terhadap perkembangan akademik serta karakteristik peserta didik.

Penilaian tenaga pendidik dan kependidikan menitik beratkan pada kinerja individu dan partisipasinya dalam kegiatan sekolah. penilaian ini penting tidak hanya bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, penilaian memberikan umpan balik pada berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang membantu mereka memutuskan tujuan karir, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dari 7 indikator diatas ada sebagian yang sudah terlaksana dengan baik dan ada juga beberapa indikator yang masih belum terlaksana. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 2 November 2023 di MA Nurul Islam Airbakoman Kecamatan Pulaupanggung Kabupaten Tanggamus. Terkait dengan manajemen sumber daya manusia di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus, penulis melakukan pra penelitian mengenai indikator manajemen sumber daya manusia kepada kepala madrasah di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus, berikut hasil dari pra penelitian tersebut:

Berdasarkan hasil pra penelitian indikator Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus, *pertama* perencanaan tenaga pendidik

sudah dilakukan mulai dari analisis jabatan dan analisis pekerjaan. *Kedua*, kegiatan pengadaan pegawai sudah berjalan tetapi belum optimal, Seperti dalam hal rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai. Untuk seleksi pegawai belum berjalan dengan baik karena tidak ada tes tertulis maupun tes lisan kepada calon tenaga pendidik, dan untuk penempatan pegawai masih belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Hal ini sering terjadi karena latar belakang pendidikan seorang pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya. *Ketiga*, pengembangan dan pelatihan yang ada di sekolah tersebut bahwa kepala madrasah sudah berupaya memberikan pelatihan dan pengembangan tersebut kepada para pendidik seperti: seminar, workshop, ataupun pelatihan yang dilakukan di sekolah itu sendiri. *Keempat*, kegiatan mutasi dan promosi sudah berjalan yaitu dengan penempatan dan penugasan tenaga pendidik. *Kelima*, pemberhentian pegawai sudah berjalan dengan baik. *Keenam*, kompensasi sudah berjalan yaitu berupa pemberian gaji dan insentif kepada tenaga pendidik. *Ketujuh*, penilaian pegawai sudah berjalan dengan optimal.

Berdasarkan hasil pra penelitian di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, pengadaan pegawai, pelatihan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai sudah diterapkan sebelumnya. Tetapi dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum berjalan dengan maksimal seperti dalam hal penempatan pegawai, yaitu masih ada beberapa tenaga pendidik yang penempatannya tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Berikut nama-nama tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya :

**Tabel 1.1**  
Data Guru Yang Tidak Sesuai Dengan Bidangny

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Eko Rubiyatun, S.Pd	S1. Bimbingan Konseling	Sejarah Indonesia
2	Haryati, S.Pd	S1. PGSD	Geografi
3	Karyani, S.Pd	S1. PAUD	Seni Budaya
4	Rega Saputra S.H	S1. Hukum Tata Negara	Staff TU
5	Agus Abdul Majid, S.E	S1. Ekonomi	Matematika
6	Imam Hanafi, S.Pd	S1. PGSD	Prakarya
7	Ahmad Misbahudin Taufik, S.S	S1. Sastra Inggris	Sejarah
8	Ani Sulastri, S.Kom	S1. Sistem Informasi	Seni Budaya
9	Redi Yuliawan, S.Pd	S1. PGSD	Penjaskes
10	Ade Suharno	S1. PGSD	Kepala TU

*Sumber : Dokumentasi MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus*

Oleh karena itu, diperlukan tenaga pendidik yang profesional. Tenaga pendidik profesional memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang efektif. Berikut ini adalah hasil wawancara pra penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus: dalam wawancara dengan Kepala Madrasah terungkap bahwa ada beberapa tenaga pendidik yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini penting karena tenaga pendidik adalah elemen kunci yang dapat menghasilkan iutput berkualitas. Jika banyak tenaga pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus tidak ditempatkan sesuai

dengan latar belakang pendidikan mereka, mereka mungkin tidak menguasai bidang studi yang mereka ajarkan.

Kebutuhan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di sekolah merupakan sesuatu yang urgen, mengingat sumber daya manusia di sekolah sangat banyak. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk mengelolanya secara efektif. Disinilah tim sumber daya manusia berperan sangat penting. Manajemen sumber daya manusia dapat membantu dalam meningkatkan kinerja siswa, guru, dan staf. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berupaya menjadikan guru dan staf lebih berkualitas, mengingat guru yang berkualitas membantu perkembangan siswa lebih baik.<sup>13</sup>

Kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik cukup banyak mempunyai pengaruh yang besar terhadap siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran di suatu lembaga pendidikan, sehingga mutu sumber daya manusia (pendidik) diperlukan serta peran aktif kepala sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran di institusi pendidikan. Oleh sebab itu, manusia dikarunia akal, perasaan, dan jasmani yang sempurna. Islam melalui ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan manusia, Allah SWT. Berfirman:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

*“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya “. (Q.S At-Tin ayat 4.)*

Kualitas tenaga pendidik selalu terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan. manajemen sumber daya manusia terutama di institusi pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu tenaga pendidik yang akan dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik sedikit banyak memiliki pengaruh bagi peserta didik dalam pencapaian tujuan pembelajaran pada institusi pendidikan. sehingga

---

<sup>13</sup> Marlina L, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan,” *Istinbath Journal*, 15 (1) (2016), h. 123

kualitas SDM pendidik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan institusi pendidikan.

Oleh karena itu, baik atau tidaknya seorang pendidik dapat dilihat melalui komponen penerapan keterampilan yang dimiliki pendidik selain dari tingkat pendidikannya. Artinya dengan seluru kemampuan yang dimiliki pendidik, pendidik harus menunjukkan kualitas yang optimal untuk mencapai keberhasilan suatu pembelajaran. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT. Yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ يَسْتَوِفَاتِ عِلْمُونَ

“Katakanlah (Muhammad), wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.” (Q.S Az-Zumar:39)

Dalam hadist juga dikatakan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِقِنَهُ (رواه الطبري والبيهق)

“Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW. Bersabda: “sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja mengajarkannya secara profesional”. (H.R. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).<sup>14</sup>

Penjelasan ayat Al-Qur’an dan Hadist di atas, dapat diketahui bahwa sebagai Nabi Muhammad telah mencontohkan sebagai seorang pendidik harus bekerja sesuai dengan kedudukan dan kemampuannya, secara profesional dan sesuai dengan kualifikasi. Ini menunjukkan sebagai peningkatan sumber daya manusia. Berdasarkan pernyataan tersebut, bahwa kualitas atau mutu pendidik dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan

<sup>14</sup> Hafid Ibnu hajar Masqalani, *Bulughul Maram*, Surabaya, no. 891 dan 334

pekerjaannya. Kinerja bisa dikatakan baik apabila tugas yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pendidik yang bermutu adalah pendidik yang profesional. Menurut E. Mulyasa indikator yang harus dimiliki seorang guru mencakup:

1. Kompetensi akademik pendidik

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud:

- a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan guru dalam menguasai karakteristik peserta didik dan upaya peningkatan pembelajaran. Dalam RPP tentang guru merumuskan kemampuan yang dibutuhkan guru dalam kompetensi pedagogik meliputi: memahami wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap siswa, pengembangan kurikulum dan silabus, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktifkan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan tingkah laku guru yang mencerminkan ketaatan pada norma-norma yang berlaku serta menjunjung tinggi kode etik guru. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan memiliki kepribadian yang stabil, dewasa, dan bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik yang berkarakter mulia.

Kemampuan dalam bidang kepribadian memiliki dampak yang signifikan pada pertumbuhan dan perkembangan individu peserta didik. Kompetensi ini berperan penting dalam membentuk

karakter anak, yang bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa secara keseluruhan.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan guru dalam menjaga interaksi yang baik dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi sosial merupakan kompetensi seorang guru sebagai anggota masyarakat yang harus memiliki keterampilan komunikasi lisan, tertulis, dan isyarat.

Kompetensi sosial dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial, baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat. Oleh karena itu, seorang pendidik tidak hanya bertanggung jawab di dalam kelas, tetapi juga berperan dalam perkembangan siswa di luar kelas. Dengan kata lain, pendidik bukan hanya orang yang mengajar di depan kelas, tetapi juga harus aktif dalam membimbing siswa menjadi anggota masyarakat yang baik.<sup>15</sup>

d. Kompetensi profesional

Standar Nasional pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

---

<sup>15</sup> A. Nugroho, *Pendidikan dan Kompetensi Sosial Guru*, (Jakarta: Pustaka Edukasi, 2019), h. 20

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran yang diampu dan mengembangkan diri sebagai guru profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam untuk membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditentukan pendidikan nasional.<sup>16</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi pendidik (guru) adalah kriteria yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan peran seorang pendidik. Standar ini diperlukan untuk menempati posisi fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan sehingga kualitas atau mutu guru dapat diketahui.

Dengan demikian, kemampuan yang dimiliki olehh setiap tenaga pendidik (guru) akan mencerminkan kualitas mereka dalam mengajar. Kemampuan ini akan tampak dalam penguasaan pengetahuan dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Artinya, seorang pendidik tidak hanya harus cerdas tetapi juga mampu mentransfer pengetahuannya kepada peserta didik.

Berdasarkan dengan indikator di atas, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan kepala MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus. Tenaga pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus sudah sesuai dengan arahan pemerintah mengenai standar nasional pendidikan seperti memiliki kualifikasi akademik pendidik dan kompetensi akademik pendidik yang sudah cukup baik. Tenaga pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus sudah dapat dikatakan bermutu, walaupun masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi akademik

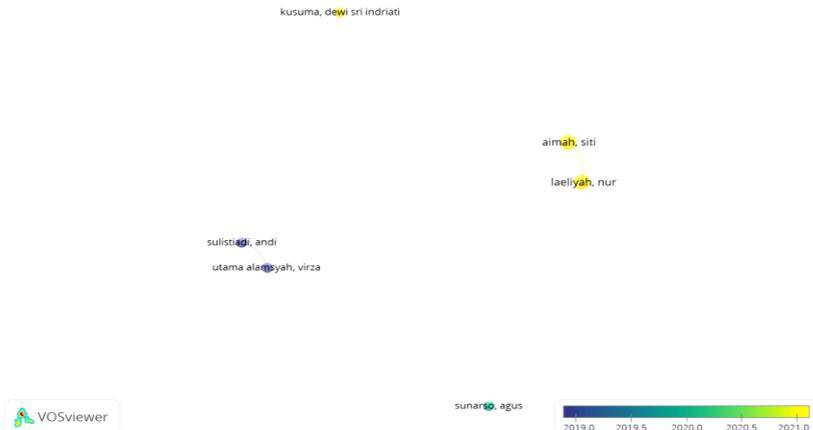
---

<sup>16</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 135

tetapi tenaga pendidik sudah menguasai atau mengembangkan materi pembelajaran yang diampunya secara kreatif, serta sudah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Tenaga pendidik yang bermutu tidak akan berhasil jika tidak diimbangi dengan kompetensi pendidik yang baik, melalui kompetensi yang baik pendidik akan bersikap profesional dalam mendidik, mengarahkan, serta memberi dorongan kepada peserta didik yang mana tentunya juga harus didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik pula. Mengenai indikator mutu pendidik bahwa keberhasilan suatu pendidikan dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidik tersebut.

MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus memiliki susunan dalam pengelolaan madrasah seperti kepala madrasah, komite sekolah, bidang humas, tata usaha, sarana dan prasarana, kurikulum, dan keuangan. Jumlah tenaga pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus sebanyak 32 orang. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan madrasah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. Beberapa pengembangan terhadap tenaga pendidik sudah dilakukan oleh pemerintah, di antaranya adalah program peningkatan kualifikasi. Secara kualifikasi MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus hampir seluruh pendidik sudah terqualifikasi S1.

Penelitian tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, beberapa tokoh yang melakukan penelitian terkait pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik, seperti terlihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 tokoh-tokoh yang meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Pendidik.

Beberapa tokoh yang dipaparkan pada gambar di atas seperti ( Kusuma, 2021; Aimah, 2021; Laeliyah, 2021; Sulistiadi, 2019; Utama Alamasyah, 2019; Sunarto, 2019) meneliti kepala sekolah sebagai manajer dalam memajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidik. Berdasarkan basis data *Google Scholar* peneliti sebelumnya menggunakan kata kunci yang merujuk kepada penelitian manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik yang digunakan para peneliti sebelumnya seperti terlihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 beberapa *Keyword* yang merujuk pada manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik.

Berdasarkan hasil data *Google Scholar* yang di analisis pada tanggal 9 mei 2024 jam 12.30 WIB didapati *research* tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik. *Research* tersebut mengaitkan pada manajemen sumber daya manusia, mutu pendidik, mutu profesionalitas guru, dan kinerja guru.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya kualitas pendidik ialah dengan memmanajemen sumber daya manusia dengan cara mengelola, mengatur, mengontrol, dan mengevaluasi. Oleh karena itu kualitas pendidik menjadi lebih profesional secara efisien. Manajemen sumber daya manusia mengelola masing-masing kompetensi yang dimiliki oleh manusia, sebab manusia memiliki kompetensi yang berbeda. Kompetensi ini bisa menjadi bermutu jikalau kita bisa mengelolanya dengan baik. Dan sebaliknya, kompetensi tersebut tidak akan bermutu jika tidak dikelola dengan baik.

Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Manajemen Sumber Daya

Manusia Terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus”.

#### **D. Identifikasi dan Batasan Masalah**

##### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat penulis identifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

- a. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Belum Berjalan Dengan Optimal
- b. Masih ada beberapa tenaga pendidik yang penempatannya tidak sesuai dengan pendidikan yang diampunya.
- c. Masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi akademik.

##### **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah yaitu pokok bahasan penelitian yang lalu dibatasi oleh penulis untuk mempersempit objek yang ingin diteliti. Sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, penulis membatasinya sebagai berikut:

- a. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Mutu Pendidik

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

Apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.

## **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus” diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, sekolah, ataupun pihak lain yang berkepentingan:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan dalam dunia pendidikan ada umumnya khususnya terkait pentingnya tujuan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu tenaga pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kecamatan Pulaupanggung Kabupaten Tanggamus.

### **2. Secara praktis**

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

#### **a. Bagi penulis**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai kajian ilmiah oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu di sekolah dan dijadikan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S-1 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

#### **b. Bagi sekolah**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh sekolah ataupun guru di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan mempertimbangkan serta meningkatkan dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus. Serta sebagai bahan masukan bagi manajer sekolah

agar senantiasa meningkatkan mutu sumber daya manusia (pendidik) yang dimilikinya agar pencapaian tujuan belajar dapat dicapai.

## H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidik. Di bawah ini penulis menampilkan beberapa penelitian yang terdahulu dengan judul yang akan menjadi tema penelitian penulis sebagai berikut:

1. Nama peneliti : Siti Aimah, dkk  
 Judul penelitian : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik.<sup>17</sup>  
 Hasil Penelitian :  
 Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan 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.  
 Perbedaan : Tempat Penelitian  
 Persamaan : Metode Penelitian  
 Kuantitatif Dan Judul Penelitian

---

<sup>17</sup> Siti Aimah dan Nur Laeliah, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3.1 (2021), 32 <<https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1003>>.

2. Nama Peneliti : Andi Sulistiadi, dkk  
 Judul : Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa Kota Tegal<sup>18</sup>

Hasil penelitian :

hasil uji statistic menunjukkan kompensasi dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya jika semakin kompensasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan ikut meningkat juga. Dari olah data statistic menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai 3.724 mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji statistik kepuasan kerja menunjukkan berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika semakin kepuasan kerja berkurang, maka kinerja guru akan berpengaruh. Dari olah data statistik menunjukkan bahwa kepuasan memiliki nilai 2.180 mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji statistik terkuat yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya jika semakin motivasi dihilangkan atau ditambah, maka kinerja guru akan ikut berpengaruh juga. Dari olah data statistik di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 4.647.

perbedaan : Tempat Penelitian Dan Judul  
 persamaan : Membahas Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Nama Peneliti : Dwi Mahriza, Rani Febriyanti, Indra Syahputra  
 Judul penelitian : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap

---

<sup>18</sup> Andi Sulistiadi, Otto Berman Sihite, dan Virza Utama Alamsyah, "Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa Kota Tegal," *Pengaruh Manajemen... 1 Jurnal Improvement*, 6.2 (2019), 1–9.

## Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Al-Fath Gebang<sup>19</sup>

Hasil Penelitian :

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren AL-Fath Gebang. Hal ini berarti semakin tinggi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki yaitu a) kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, b) pendidikan, c) kemampuan oleh guru maka semakin tinggi hasil kinerja yang diperoleh begitu pula sebaliknya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara keseluruhan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Al-fath gebang. Hal ini menunjukkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam proses meningkatkan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan tabel yaitu 2,040 pada taraf signifikan 5%  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan penelitian signifikan.

Perbedaan : Tempat Penelitian  
 Persamaan : Metode Penelitian  
 Kuantitatif

4. Nama Peneliti : Dewi Sri Indriati Kusuma  
 Judul Penelitian : Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di SMP Negeri 24 Medan.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Journal Ability dan Social Analysis Volume, "Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis Volume 4, Nomor 1, Januari 2023," 4 (2023), 128–37.

<sup>20</sup> Dewi Sri Indriati Kusuma, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017," *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, 6.2 (2021), 53–63  
 <<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/1686>>.

Hasil Penelitian :

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru di SMP Negeri 24 Medan melalui Manajemennya yaitu perencanaan adalah fungsi manajemen yang menentukan secara jelas pemilihan pola-pola pengarah untuk para pengambil keputusan sehingga terdapat koordinasi dari demikian banyak keputusan dalam waktu tertentu dan mengarah kepada tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Seperti dalam perencanaan jangka pendek atau panjang. Dalam melaksanakan kompetensi MSDM yaitu: kompetensi pedagogik melalui MSDM dilakukan briefing setiap pagi, kompetensi kepribadian ialah melalui MSDM dilakukan penilaian diri, baik untuk kedisiplinan, dan menampilkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Kompetensi sosial mengadakan rapat-rapat para guru untuk memajukan tujuan sekolah, dan kemampuan untuk komunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, kompetensi profesional mengembangkan materi pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti pelatihan workshop, seminar, diklat, dan melanjutkan visi dan misi.

Perbedaan : Metode Penelitian dan judul  
 Persamaan : Membahas Manajemen  
 Sumber Daya Manusia

5. Nama Peneliti : Alfian Ahmad, dkk  
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru ( Studi di SDN Tanjungrejo Kota Malang)<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Brina Putri Hartaroe, Ronny Malavia Mardani, dan M Khoirul Abs, "Prodi manajemen," 2016, h. 82–94.

Hasil Penelitian :  
 hasil deskripsi variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan didapatkan bahwa responden mempunyai persepsi yang baik. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t ditemukan variabel rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan Uji t ditemukan variabel seleksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t ditemukan variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t ditemukan variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibanding dengan variabel lainnya.

Perbedaan : Uji Hipotesis dan judul penelitian

Persamaan : Membahas Manajemen Sumber Daya Manusia

## **I. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Alasan Memilih Judul, Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Dan Sistematika Penelitian.

### **BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis**

Bab ini memuat tentang Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan dan berkaitan dengan Tema Skripsi serta Pengajuan Hipotesis Sementara Dalam Penelitian

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini memuat tentang Waktu Dan Tempat Penelitian, Metode Dan Pendekatan Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian,

Uji Validitas Dan Reliabilitas Data, Uji Prasyarat Analisis, Dan Uji Hipotesis.

#### BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang Deskripsi Data, Pembahasan Tentang Hasil Penelitian Dan Analisis.

#### BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan memaparkan secara singkat seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan didapat berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian yang berupa uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Mutu Pendidik**

##### **1. Pengertian Pendidik**

Pendidik adalah orang yang berdedikasi mengajarkan ilmu pengetahuan dengan cara mendidik, membimbing dan melatih peserta didik agar dapat memahami ilmu yang disampaikan. Dalam hal ini pendidik atau guru tidak hanya mengajar pendidikan formal saja, namun juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh peserta didik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran guru dalam menghasilkan generasi penerus yang unggul dalam intelektual dan moral sangatlah penting.

Beberapa ahli memberikan pengertian tentang pendidik, diantaranya yaitu:

- a. Menurut Mulyasa, Pengertian pendidik atau guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani, dan rohani serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Menurut Dri Atmaka, pendidik atau guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual.
- c. Menurut Drs. M. Uzer Usman, pengertian pendidik adalah setiap orang yang berwenang dan bertugas dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan.<sup>22</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa, pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing dan mengarahkan proses belajar individu

---

<sup>22</sup> Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: Indragiri Dot Com, 2019), hh. 5-9

atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tertentu. Pendidik tidak hanya terbatas pada guru di sekolah atau dosen di perguruan tinggi, tetapi juga mencakup orang tua, mentor, pelatih dan profesional lain yang memberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada orang lain.

Pendidik berperan dalam:

- a. Menyampaikan materi pembelajaran  
Mengajarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik.
- b. Membimbing dan mendampingi  
Memberikan bimbingan dan dukungan untuk membantu peserta didik dalam proses belajar.
- c. Mengembangkan potensi peserta didik  
Mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.
- d. Menyediakan lingkungan belajar yang positif  
Menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar dan perkembangan pribadi.
- e. Menjadi teladan  
Memberikan contoh perilaku dan sikap yang baik kepada peserta didik.

Secara keseluruhan, peran pendidik sangat penting dalam pembentukan karakter, pengembangan intelektual, dan peningkatan keterampilan peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan.

## 2. Pengertian Mutu Pendidik

Secara umum mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang di harapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Pendidik yang bermutu adalah pendidik yang memiliki keahlian untuk mengelola suatu proses

pembelajaran, sehingga dia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal.

Mutu pendidik adalah kualitas yang memenuhi standar yang ditentukan oleh pelanggan internal dan eksternal. Dalam PP no. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab IV disebutkan bahwa pendidikan secara umum harus mencakup kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai faktor pembelajaran, serta kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.<sup>23</sup>

- a. Menurut Nur Azman, mutu adalah tingkat baik atau buruknya suatu hal, dan juga berarti derajat atau tingkat kecerdasan, keterampilan, dan lain-lain.<sup>24</sup>
- b. Menurut Drs. H.A Ametembun, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasik, baik di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>25</sup>
- c. Menurut Fatchul Mu'in, guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar, memiliki ruang untuk dikondisikan dan diarahkan yaitu ruang kelas tempat ia dan peserta didik berinteraksi.<sup>26</sup>
- d. Menurut Roestiyah N.K seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta dalam

---

<sup>23</sup> Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003..., 77

<sup>24</sup> Nur Azman, *Kamus Standar Bahasa Indonesia* (Bandung: Fokus Media, 2013), h. 227

<sup>25</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 50

<sup>26</sup> Fatchul Mu'in, *Pendidikan Karakter* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 340

mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi lain.<sup>27</sup>

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>28</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa, mutu pendidik merupakan orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidik

Menurut Ace Suryani, Menunjukkan bahwa pendidik yang bermutu adalah:<sup>29</sup>

- a. Memiliki kemampuan profesional (professional ability), diukur berdasarkan ijazah, tingkat pendidikan, jabatan, dan pelatihan.
- b. Memiliki upaya profesional, yang diukur dengan pengajaran, pengabdian, dan penelitian.
- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan, sebagai terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak.

---

<sup>27</sup> Roestiyah NK, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 25

<sup>28</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, h. 5

<sup>29</sup> Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 5

- e. Tingkat kesejahteraan, sebagaimana diukur dari gaji, honor, atau penghasilan tetap. Tingkat kesejahteraan yang rendah dapat mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.

#### 4. Prinsip-Prinsip Pendidik Yang Bermutu

Prinsip-prinsip profesionalitas menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat (1), seperti yang disampaikan Djali (2011), dalam seminar Nasional Forum Komunikasi Pasca Sarjana LPTKN di Manado 14 Mei 2011 bahwa Mutu Guru merupakan bidang pekerjaan khususnya yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, iman, takwa, dan akhlak yang baik.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- d. Memiliki kompetensi yang dibutuhkan sesuai bidang tugasnya.
- e. Bertanggung jawab dalam melaksanakan profesionalnya.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme berkelanjutan dengan pembelajaran sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas profesional.
- i. Memiliki organisasi berkualitas yang mempunyai otoritas mengorganisasikan hal-hal yang berkaitan dengan tugas mutu guru.

---

<sup>30</sup> Ibid, h. 138

## 5. Tugas dan Peran Pendidik

Seorang pendidik memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengajar, mendidik, melatih para peserta didik agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya.

Adapun beberapa tugas utama pendidik adalah sebagai berikut:

### a. Mengajar peserta didik

Guru mempunyai tanggung jawab untuk mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada para peserta didik. Berkaitan dengan itu, fokus utama kegiatan mengajar adalah dalam hal intelektual sehingga para murid mengetahui pengetahuan dasar keilmuan.

### b. Mendidik para peserta didik

Mendidik peserta didik merupakan hal yang berbeda dengan mengajar suatu ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, kegiatan mendidik adalah bertujuan untuk mengubah tingkah laku murid menjadi lebih baik.

Proses mendidik peserta didik lebih sulit untuk dilakukan daripada mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. selanjutnya pendidik harus menjadi teladan yang baik bagi peserta didik agar peserta didik mempunyai kepribadian yang baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku di masyarakat.

### c. Melatih peserta didik

Seorang guru juga memiliki tugas untuk melatih peserta didik untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dasar. Bila di sekolah umum para pendidik melatih murid tentang keterampilan dan kecakapan dasar, maka di sekolah kejuruan para guru memberikan keterampilan dan kemampuan lanjutan.

### d. Membimbing dan Mengarahkan peserta didik

Para peserta didik mungkin saja mengalami kebingungan atau ragu terhadap proses belajar

mengajar. Seorang pendidik bertugas untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya agar tetap berada pada jalur yang tepat, dalam hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan.

e. Memberikan dorongan kepada peserta didik

hal terakhir dalam tugas seorang pendidik adalah mendorong peserta didik agar berusaha keras untuk lebih maju. Bentuk dorongan yang diberikan seorang pendidik kepada peserta didik bisa dengan berbagai cara, misalkan memberikan hadiah.<sup>31</sup>

Adapun pendidik memiliki beberapa peran, diantaranya:

- a. Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
- b. Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar-mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efisien.
- c. Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar.
- d. Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.
- e. Manusia sumber, yakni ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan (kognitif), keterampilan (afektif), maupun sikap (psikomotorik).<sup>32</sup>

## 6. Indikator Mutu Pendidik

Indikator adalah sesuatu yang dapat digunakan sebagai pedoman ataupun keterangan mengenai suatu masalah. Misalnya seseorang melaksanakan pekerjaan menggunakan indikator agar hasilnya terukur.

---

<sup>31</sup> Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: Indragiri Dot Com, 2019), h. 5-9

<sup>32</sup> Rahmat Hidayat dan Henni Syafriana Nasution, *Filsafat Pendidikan Islam: Membangun Konsep Dasar Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016. H. 126

- a. Kompetensi Akademik Pendidik
  - 1) Kompetensi pedagogik.
  - 2) Kompetensi kepribadian
  - 3) Kompetensi sosial.
  - 4) Kompetensi profesional

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.<sup>33</sup>

Manajemen secara umum dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan koordinasi berbagai kegiatan dan tugas untuk memastikan bawa semua elemen dalam organisasi bekerja bersama menuju sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini disajikan beberapa definisi manajemen menurut para ahli manajemen yaitu:

- a. S.P Hasibuan dalam bukunya manajemen dasar, pengertian, dan masalah mengemukakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Fans Sadikin menyebutkan, bahwa manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman dan

---

<sup>33</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.1

- penggerakkan bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.
- c. Stoner menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
  - d. Sondang P. Siagian dalam bukunya administrasi pembangunan menyebutkan, manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.<sup>34</sup>

Dari berbagai definisi tentang manajemen di atas, dapat dilihat bahwa ada yang menganggap manajemen sebagai ilmu, dan ada juga yang memandangnya sebagai seni. Manajemen disebut sebagai ilmu karena merupakan himpunan pengetahuan yang logis, rasional dan sistematis. Sementara itu, manajemen sebagai seni adalah kemampuan kreatif individu dalam mengelola organisasi, yang dilengkapi dengan keterampilan tertentu.

Manajemen juga merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses ini, dibutuhkan perencanaan yang cermat, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang terus menerus agar tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Melayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan

---

<sup>34</sup> Ibid., h. 3-6

peranan para tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>35</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada elemen sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola elemen manusia secara efektif untuk memastikan kepuasan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Tugas-tugas dalam manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.<sup>36</sup>

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat As-Sajdah ayat 5 bahwa:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِثْقَالُهُ ذَرَّةً  
أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

*“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari*

---

<sup>35</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 2

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana, 2009), h.7

*yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungannya.”*

Sumber daya manusia merupakan gabungan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik seseorang. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang ditentukan oleh faktor genetik ataupun lingkungan, prestasi kerja cenderung dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>37</sup>

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai asset, sehingga kemampuan yang dimiliki harus selalu dilatih dan dikembangkan.

Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia, para ahli berbeda-beda dalam mendefinisikan, diantaranya definisi manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Menurut Melayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>38</sup>
- b. Menurut Schuler, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan kegunaan organisasi. Beberapa fungsi dan kegiatan untuk menjamin sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>39</sup>
- c. Menurut Warther dan Davis mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan

---

<sup>37</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 244

<sup>38</sup> *Ibid.*, h. 266

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 40

kegiatan yang bertujuan untuk memperkuat orang-orang di dalam organisasi, untuk berkontribusi terhadap pencapaian rencana strategis organisasi. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia adalah cara organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari proses memperoleh, pelatihan dan pengembangan, penilaian, mengompensasi, dan perencanaan karier profesional, dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan keadilan pekerja.<sup>40</sup>

- d. Menurut Simamoro mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.<sup>41</sup>
- e. Menurut Ramdani Mubarak Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan yang dilakukan oleh pimpinan (kepala sekolah) terhadap bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan.<sup>42</sup>
- f. Menurut Terry menjelaskan “management is performance of conceiving and achieving desired result by means of group effort consisting of utilizing human talent and resources”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 37

<sup>41</sup> Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin university Press, 2014), h. 8

<sup>42</sup> Ramdani Mubarak, “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (2021), h. 4

<sup>43</sup> George Terry, *Principles Of Management*, (Homewood, III. Richard D. Irwon, 1977), h. 250

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian jelas bahwa manajemen sumber daya ini mencakup segala sesuatu mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi atau lembaga, pegawai, masyarakat, yang kesemuanya itu merupakan proses yang memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia di sekolah sebagai hal yang diperlukan dan dengan sengaja mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan, dan memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan tepat untuk kepentingan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>44</sup>

Sumber daya manusia memiliki posisi yang istimewa dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk mendapatkan dan menggerakkan sumber daya lain guna mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia adalah satu-satunya elemen dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang seiring dengan ilmu dan pengembangan yang diperoleh dari lingkungannya.

Jadi dengan manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengatur dan mengelola sumber

---

<sup>44</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya, 2018),

daya manusia agar dapat dimanfaatkan secara tepat dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, keberadaan manajemen sumber daya manusia juga dapat memenuhi hak dan kewajibannya kepada organisasi dan organisasi memperoleh hak dan kewajibannya dari sumber daya manusia.<sup>45</sup> Hal ini tercermin dalam tujuan lembaga pendidikan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dilaksanakan misi dan pengelolaannya oleh manusia.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam bertugas untuk mengelola orang seefektif mungkin, untuk mencapai keuntungan sumber daya manusia yang memuaskan. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

#### a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. perencanaan adalah langkah pertama dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif untuk hasil yang maksimal. Sebagaimana tercantum dalam Surah Shad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isisnya ini dengan sebaik-baiknya perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ  
لِّلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

“Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa

---

<sup>45</sup> Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet. Ke 20* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 13

*hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.” (Q.S Shad : 27)*

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia secara efektif.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon pelamar atau pekerja.

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.

2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga pendidik agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan pekerjaan yang dilakukan. Disisi lain organisasi harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Menganalisis dan memotivasi karyawan

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Mengidentifikasi, merancang, dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Meningkatkan kualitas tempat kerja, terutama melalui program untuk meningkatkan kehidupan kerja dan produktivitas.
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Potensi hasil dari ketiga kegiatan tersebut antara lain peningkatan kualitas produk, baik material maupun non material.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah organisasi memenuhi permintaan karyawan, organisasi kemudian memperkerjakan karyawan, membayar gaji, dan menciptakan lingkungan yang merasa diperhatikan dan nyaman dalam bekerja. Bagaimana mengembangkan hubungan kerja yang efektif. Dalam hal ini, ada tiga fungsi utama yaitu:

1. Mengakui dan menghormati hak-hak pekerja

2. Mengkomunikasikan dan menyediakan mekanisme penyampaian keluhan karyawan. Mengevaluasi kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan yang ingin dipecahkan dalam ketiga kegiatan pokok ini sangatlah penting. Jika suatu organisasi tidak berhati-hati dalam menyikapi permasalahan hak-hak pekerja, maka akibatnya akan berupa protes, seperti yang sering terjadi di perusahaan-perusahaan di Indonesia.<sup>46</sup>

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia tentu saja bukan sekedar penciptaan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Melakukan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pengembangan karir dan pendidikan serta pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan, dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat.

#### 4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi. Firman Allah dalam Q.S Al – Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَاذْ قَالَ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ  
يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْ  
اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

---

<sup>46</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo, Zifatama Publisher, 2008), h. 6-8

Artinya: “ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “ sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata : “mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S Al – Baqarah ayat 30)

Ayat ini menjelaskan tujuan dasar manusia yaitu untuk mengelola bumi beserta isinya, sebagaimana yang dimaksud pada ayat di atas. Ayat tersebut mengandung arti bahwa kita sebagai manusia harus bisa menjaga amanah dan ketakwaan yang telah diberikan Allah SWT kepada kita. Dan sesungguhnya Allah SWT lebih mengetahui apa yang tidak kalian ketahui artinya bahwa Allah SWT menciptakan manusia bukan sekedar diciptakan. Allah SWT lebih mengetahui bahwasannya manusia memiliki keistimewaan sebagai khalifah dimuka bumi, yang artinya manusia telah diciptakan sedemikian rupa untuk mengurus dan mengelola bumi dan seisinya.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar yang menguasai seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Tuhan Yang Maha Kuasa menciptakan manusia untuk menjadi pengelola bumi dan sumber daya demi kepentingan dirinya sendiri dan seluruh alam semesta. Sebab pada hakikatnya setiap ciptaan Tuhan yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan untuk kepentingan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur’an sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ لِيٰذِكْ لَاٰتٍ  
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: ‘dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya,

*(sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”( Q.S Al-Jatsiyah ayat 13)*

Oleh karena itu, sumber daya yang ada harus dikelola dengan baik karena itu merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh manusia yang akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat kelak. Untuk dapat melakukan manajemen yang baik, manusia perlu untuk menguasai ilmu pengetahuan. Dalam surat Ar-Rahman ayat 33, Allah berpesan kepada manusia untuk mencari ilmu seluas-luasnya tanpa batas untuk membuktikan kekuasaan Allah SWT. Dan ilmu yang dimaksud harus diarahkan pada kajian Al-Qur'an dan Hadist.

Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan secara efektif dan efisien. Selain itu perlu diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individu dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi harus dikembangkan secara positif untuk meningkatkan kemampuan dan prestasinya.<sup>47</sup>

Dalam hal ini tujuan yang ingin dicapai adalah tercapainya sumber daya manusia yang profesional, hal ini juga diharapkan dapat memberikan hasil pendidikan berkualitas yang mempengaruhi peningkatan kualitas sekolah.

---

<sup>47</sup> M. Armstrong, *Personnel Management Praticce*, Fourth Edition ( London: Kogan Page Limited, 1991), h. 507

Menurut Cusway tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekrja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekrja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemerkerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manejer untuk mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>48</sup>

Merujuk pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membentuk kompetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan ole lembaga, baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

## 5. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan yaitu:

1. Perencanaan pegawai
2. Pengadaan pegawai

---

<sup>48</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 8-9

3. Pembinaan dan pengembangan
4. Promosi dan mutasi
5. Pemberhentian pegawai
6. Kompensasi
7. Penilaian pegawai

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul tentang metode penelitian pendidikan adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan variabel yang akan diteliti.<sup>49</sup>

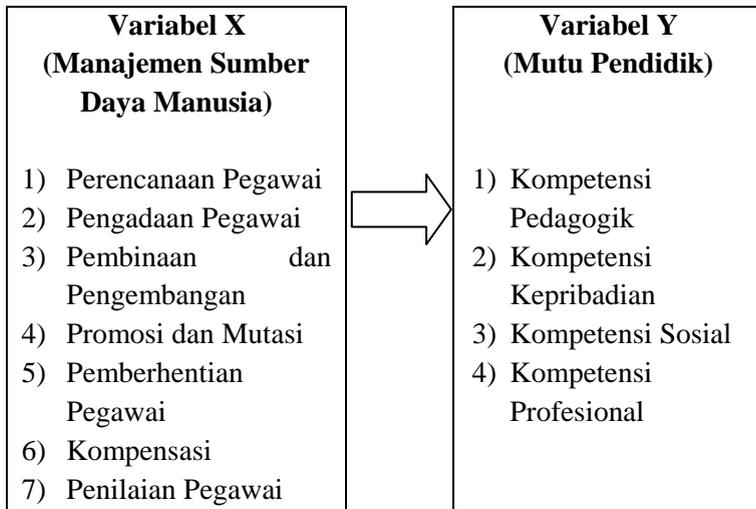
Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah guru. Menurut Mulyasa Manajemen sumber daya tersebut mencakup perencanaan, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian pegawai untuk mencapai mutu pendidik.<sup>50</sup>

Kepala madrasah yang bertugas untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat mempengaruhi mutu pendidik pada satuan pendidikan karena dengan mengelola sumber daya manusia (pendidik) yang baik maka akan berpengaruh terhadap mutu pendidik. Mutu pendidik merupakan gambaran hasil kerja guru yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yaitu: kualifikasi akademik pendidik dan kompetensi pendidik. Dengan demikian, apabila manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, maka pendidik akan bekerja secara optimal dan penuh semangat.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 91

<sup>50</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implemntasi*, (Bandung: Rosda Karya, 2014), h. 42



#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.<sup>51</sup>

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>52</sup> Menurut Kerlinger, hipotesis adalah memiliki pengertian sebagai pertanyaan yang bersifat dugaan, tentang hubungan dua variabel atau lebih. Pertanyaan ini selalu diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dan menghubungkan baik secara umum maupun secara khusus tentang variabel yang satu dengan variabel yang lain. Secara umum, hipotesis penelitian adalah jawaban sementara

<sup>51</sup> Sugiyono, Op.Cit., h. 63

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.

terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu di uji secara empiris.<sup>53</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu di uji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan.

#### 1. Hipotesis Penelitian

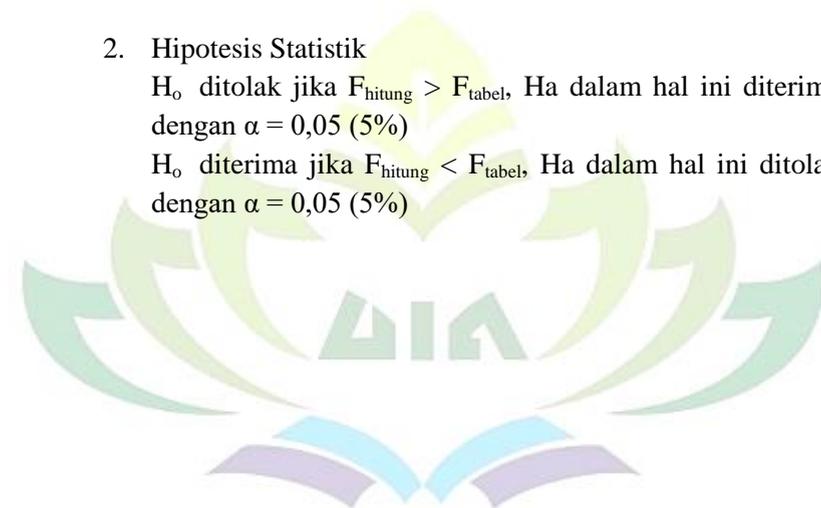
$H_a$  : Terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik di MA Nurul Islam Airbakoman Kabupaten Tanggamus.

#### 2. Hipotesis Statistik

$H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_a$  dalam hal ini diterima dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)

$H_o$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  dalam hal ini ditolak dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)



---

<sup>53</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan* (Jakarta: Prenada Media, 2015), h. 145

## DAFTAR RUJUKAN

- Ability, Journal, dan Social Analysis Volume, "Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis Vol 4, No 1, 2023.
- Aedi, Nur. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing. 2016.
- Afifudin, Beni Ahmad Saebani. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia. 2012.
- Aimah, Siti, dan Nur Laeliah. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, Vol 3, No 1, 2021.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 1996.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009).
- Armstrong, M. *Personnel Management Praticce, Fourth Edition*. London: Kogan Page Limited. 1991.
- Asrul, Syafrudin. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Media. 2014.
- Azman, Nur. *Kamus Standar Bahasa Indonesia*. Bandung: Fokus Media. 2013.
- Chairul, Anwar. *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*. Yogyakarta: Suka-Press. 2014.
- Chairul, Anwar. *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*. Yogyakarta: IReISOD. 2017.
- Dedikbud. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen. 2018.
- Hamriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press. 2014.
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, dan M Khoirul Abs. "Prodi manajemen," 2016.
- Hartono. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2010.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.

- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY. 2015
- Hidayat, Rahmat dan Henni Syafriana Nasution. *Filsafat Pendidikan Islam: Membangun Konsep Dasar Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016.
- Ibrahim, Tatang, H.A. Rusdiana. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung: Yrama Widya. 2021.
- Imbron, Ibrahmin Bali Pamungkas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada. 2021.
- Januar, Syafrudin. *Manajemen Kepala Sekolah*. Samarinda: Nomaden Institue. 2023.
- Kusuma, Dewi Sri Indriati. “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017,” *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, Vol 6, No 2, 2021.
- L, Marlina. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan,” *Istinbath Journal*, Vol 15, No 1, 2016.
- Makawimbang, Jerry H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mu'in, Fatchul. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Mubarok, Ramdani. “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 3, 2021.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*. Bandung: Rosda Karya. 2012.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- NK, Roestiyah. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001.

- Nugroho, A. *Pendidikan dan Kompetensi Sosial Guru*. Jakarta: Pustaka Edukasi. 2019
- P.Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet. Ke 20*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Pristiwanti, D, B Badariah, S Hidayat, dan R. S Dewi. "Pengertian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, Vol 4, No 6, 2022.
- S, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia Bandung. 2019.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*. Riau: Indragiri Dot Com. 2019.
- Saidah. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Prenada Media. 2015.
- Sidiq, Umar. *Manajemen Madrasa*. Ponorogo: Nata Karya. 2018.
- Sitorus, Masganti. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan: Penerbita IAIN Press. 2011.
- S.P Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2019.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Sulistiadi, Andi, Otto Berman Sihite, dan Virza Utama Alamsyah. "Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa Kota Tegal," *Pengaruh Manajemen... 1 Jurnal Improvement*, Vol 6, No 2, 2019.
- Supangat, Andi. *Statistika*. Jakarta: Pranada Media Grup. 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Terry, George. *Principles Of Management*. Homewood: III. Richard D. Irwon. 1977.
- Wibawa, Basuki. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan*

*Vokasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.



# LAMPIRAN-LAMPIRAN



*Lampiran 1*

## Kisi-Kisi Angket Manajemen Sumber Daya Manusia Sebelum Uji Validitas

<b>Variabel X</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan	1,2
	Pengadaan	3,4,5,6,7,8,9
	Pembinaan dan Pengembangan	10, 11
	Promosi dan Mutasi	12, 13, 14
	Pemberhentian	15, 16, 17
	Kompensasi	18, 19, 20, 21
	Penilaian	22, 23

## Kisi-Kisi Angket Manajemen Sumber Daya Manusia Setelah Uji Validitas

<b>Variabel X</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan	1,2
	Pengadaan	3,4,5,6,7,8,9
	Pembinaan dan Pengembangan	10, 11
	Promosi dan Mutasi	12, 13
	Pemberhentian	14
	Kompensasi	15, 16, 17
	Penilaian	18, 19

## Kisi-Kisi Angket Mutu Pendidik Sebelum Uji Validitas

<b>Variabel Y</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Mutu Pendidik	mpetensi Pedagogik	2, 3, 4, 5, 6
	mpetensi Profesional	8, 9, 10
	mpetensi Sosial	12, 13
	mpetensi Kepribadian	15, 16, 17, 18, 19

## Kisi-Kisi Angket Mutu Pendidik Setelah Uji Validitas

Variabel Y	Indikator	No Pernyataan
Mutu Pendidik	mpetensi Pedagogik	2, 3, 4, 5, 6
	mpetensi Profesional	8, 9, 10
	mpetensi Sosial	12, 13
	mpetensi Kepribadian	15, 16, 17, 18, 19

*Lampiran 2*

**ANGKET PENELITIAN  
PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA NURUL  
ISLAM AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS**

**Petunjuk Pengisian Angket**

1. Bagian I berisi identitas responden, untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
2. Bagian II berisi daftar pernyataan, untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda ( ✓ ) pada jawaban yang tersedia.

**I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Guru Mata Pelajaran :
3. Nama Madrasah :

**II. Daftar Pernyataan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:

- SL : Selalu  
SR : Sering  
JR : Jarang  
TP : Tidak Pernah

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			S	S	J	T
1.	Perencanaan	1.Menganalisis pekerjaan sebelum melakukan rekrutmen				
		2.Menganalisis jabatan sebelum rekrutmen				
2.	Pengadaan	3.Membentuk panitia rekrutmen guru baru				
		4. rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan sekolah				
		5.Menentukan persyaratan lamaran kerja sesuai dengan kebutuhan sekolah				
		6.Menentukan jadwal perekrutan guru baru				
		7.Melakukan tes				

		wawancara kepada calon guru				
		8.Memilih calon yang terbaik dan cakap sesuai dengan kualifikasi akademik pendidik yang dibutuhkan				
		9.Tenaga pendidik ditempatkan berdasarkan kualifikasi akademik (sesuai bidang keilmuannya)				
3.	Pembinaan dan pengembangan	10.Mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan profesinya				
		11. Mengikuti pelatihan dan				

		pengembangan untuk menunjang prestasi peserta didik				
4.	Promosi dan mutasi	12.Promosi jabatan yang diberikan kepada guru berdasarkan masa kerja yang ditempuh				
		13.Promosi jabatan yang diberikan kepada guru berdasarkan prestasi yang diraih oleh guru				
		14.Melakukan mutasi kepada pendidik yang tidak melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik				
5.	Pemberhentian	15. Pendidik diberhentikan karena kemauan				

		sendiri				
		16. Pendidik diberhentikan karena tidak profesional dalam mengajar				
		17. Pendidik diberhentikan karena telah masuk masa pensiun				
6.	Kompensasi	18. Gaji pokok yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya				
		19. Gaji yang diberikan tepat waktu				
		20. Pendidik diberi insentif karena melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab				
		21. Pendidik menerima asuransi				

		kesehatan dari sekolah				
7.	Penilaian	22. Pendidik dinilai berdasarkan prestasi kerja				
		23. pendidik dinilai berdasarkan prestasi belajar peserta didik				

## 2. Mutu Pendidik

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			S	S	J	T
1.	Kompetensi Pedagogik	1. Semua KBM, saya adakan perencanaan secara matang.				
		2. Mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa				
		3. Menguasai teori-teori belajar yang berguna dalam mendidik siswa di kelas				
		4. Mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang				

		ada				
		5.Setiap akhir pembelajaran mengadakan evaluasi pembelajaran				
		6.Dalam penilaian sumatif dan formatif, hasilnya dibagikan kepada siswa				
2.	Kompetensi Profesional	7.Menguasai materi mata pelajaran yang diampu				
		8.Mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni				
		9.Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif				
		10. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri				
3.	Kompetensi Sosial	11.Berkomunikasi secara santun dengan sesama pendidik				
		12.Berkomunikasi dengan baik dengan sesama				

		siswa				
		13.beradaptasi ditempat bertugas				
4.	Kompetensi Kepribadian	14.Bertindak sesuai dengan atiran dan norma yang berlaku				
		15.Menampilkan diri sebagai perilaku yang jujur terhadap peserta didik				
		16.Menampilkan diri sebagai pribadi yang berwibawa				
		17.Menjunjung tinggi kode etik profesi guru				
		18. Menunjukkan etos kerja				
		19. Menunjukkan tanggung jawab yang tinggi sebagai pendidik				

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel X (MSDM)

Lampiran 3

Hasil Uji

Validitas

Variabel X

Correlations																								
	ite m 1	ite m 2	ite m 3	ite m 4	ite m 5	ite m 6	ite m 7	ite m 8	ite m 9	ite m 10	ite m 11	ite m 12	ite m 13	ite m 14	ite m 15	ite m 16	ite m 17	ite m 18	ite m 19	ite m 20	ite m 21	ite m 22	ite m 23	sk or
ite m 1	1	.0184	.538*	.558*	.0225	.0254	.0285	.0225	.0443	.475*	.0170	.475*	-.0130	.0113	.623**	.009	.0070	.0409	.0307	.0437	-.0281	.0202	.0155	.621**
Sig. (2- taile d)		.438	.014	.011	.0340	.0279	.0223	.0340	.0501	.034	.0472	.0403	.586	.635	.003	.092	.0771	.0704	.0189	.054	.0231	.0393	.0514	.0003
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

item 2	Pearson Correlation	0,184	1	0,189	-0,031	0,031	0,043	0,037	0,030	0,009	0,030	0,034	0,030	0,037	0,034	0,023	0,008	-0,023	0,018	0,033	0,026	0,032	0,028	0,040	.579**
	Sig. (2-tailed)	0,438		0,426	0,895	0,176	0,054	0,107	0,186	0,706	0,186	0,135	0,186	0,103	0,132	0,732	0,323	0,737	0,426	0,155	0,252	0,164	0,227	0,073	0,008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 3	Pearson Correlation	.538*	0,189	1	0,031	0,010	0,029	0,008	0,006	0,003	.631**	0,007	-0,005	-0,000	0,020	.466*	0,013	-0,028	0,041	0,039	0,037	0,011	0,031	0,014	.488*
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,426		0,183	0,652	0,207	0,717	0,897	0,900	0,003	0,007	0,850	0,527	0,388	0,003	0,058	0,224	0,069	0,081	0,108	0,644	0,183	0,557	0,029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 4	Pearson Correlation	.558*	-0,031	0,031	1	0,013	0,016	0,017	0,018	.506*	0,039	0,023	0,028	-0,000	-0,000	0,035	0,004	0,016	0,020	0,005	0,030	-0,008	0,002	0,012	.458*
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,426	0,426		0,183	0,652	0,717	0,897	0,003	0,007	0,850	0,527	0,388	0,003	0,058	0,224	0,069	0,081	0,108	0,644	0,183	0,557	0,029	0,029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	0,011	0,085	0,0183	0,0581	0,0500	0,0449	0,0433	0,0023	0,0087	0,00324	0,00216	0,00439	0,00922	0,01300	0,01860	0,01479	0,00390	0,00814	0,01897	0,00727	0,00935	0,00591	0,0042	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
item 5	Pearson Correlation	0,225	0,315	0,0107	0,0131	1	0,178	.575**	.668**	0,188	-0,023	-0,004	0,207	0,136	.495*	0,268	-0,110	-0,108	0,227	0,439	0,220	0,172	0,022	0,143	.489*
	Sig. (2-tailed)	0,340	0,176	0,652	0,581		0,452	0,008	0,001	0,427	0,923	0,954	0,381	0,567	0,027	0,253	0,645	0,649	0,336	0,053	0,352	0,468	0,927	0,549	0,029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 6	Pearson Correlation	0,254	0,438	0,0295	0,0160	0,0178	1	0,320	0,0147	0,0172	0,0253	0,062*	0,358	-0,405	-0,190	0,299	0,129	0,243	.513*	0,402	.491*	0,230	0,160	0,000	.556*
	Sig. (2-tailed)	0,279	0,054	0,207	0,500	0,452		0,169	0,053	0,046	0,282	0,040	0,121	0,007	0,421	0,215	0,587	0,301	0,021	0,079	0,028	0,329	0,500	1,000	0,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
item 7	Pearson Correlation	0,285	0,371	0,086	0,179	.575**	0,320	1	.519*	.450*	0,283	0,098	0,401	0,070	.454*	0,325	-0,016	-0,013	0,033	.450*	.675**	0,122	0,029	0,043	.680**
	Sig. (2-tailed)	0,223	0,107	0,719	0,449	0,008	0,016		0,019	0,046	0,022	0,068	0,071	0,077	0,045	0,016	0,946	0,581	0,015	0,046	0,001	0,060	0,218	0,052	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 8	Pearson Correlation	0,225	0,309	0,068	0,186	.668**	0,147	.519*	0,355	0,348	0,077	0,348	0,193	0,393	0,092	0,030	-0,037	-0,029	0,237	0,138	0,025	-0,021	0,040	.536*	
	Sig. (2-tailed)	0,340	0,186	0,777	0,433	0,001	0,053	0,019	0,012	0,013	0,074	0,133	0,041	0,085	0,069	0,901	0,876	0,210	0,315	0,561	0,917	0,931	0,077	0,015	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	

item 9	Pearson Correlation	0,443	0,090	0,031	.506*	0,188	0,017	.450*	0,355	1	0,118	.456*	.711**	-0,088	0,134	0,314	-0,040	-0,025	0,154	.484*	0,439	-0,307	0,169	0,440	.561*
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,706	0,898	0,023	0,427	0,468	0,046	0,124		0,619	0,043	0,000	0,071	0,573	0,178	0,866	0,916	0,518	0,031	0,053	0,189	0,477	0,052	0,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 10	Pearson Correlation	.475*	0,309	.631**	0,392	-0,023	0,025	0,283	0,348	0,118	1	0,077	0,130	0,193	0,270	0,207	0,326	-0,130	0,180	0,118	0,253	0,025	0,083	0,135	0,505*
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,186	0,003	0,087	0,923	0,282	0,022	0,133	0,619		0,746	0,584	0,415	0,249	0,381	0,161	0,584	0,447	0,619	0,281	0,917	0,729	0,579	0,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 11	Pearson Correlation	0,170	0,346	0,073	0,232	-0,014	.462*	0,098	0,077	.456*	0,077	1	0,335	-0,172	0,087	0,123	.501*	0,116	0,073	.456*	0,287	0,126	0,232	0,319	.484*
	Sig. (2-tailed)																								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	0,472	0,135	0,0758	0,0324	0,0954	0,0040	0,0681	0,0746	0,0043	0,0746		0,0149	0,0469	0,0714	0,0606	0,0025	0,0627	0,0758	0,0043	0,0221	0,0597	0,0324	0,0170	0,0031	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 12	Pearson Correlation	.475*	0,309	-0,045	0,0289	0,0077	0,0358	0,0401	0,0348	.711**	0,0130	0,0035	1	0,0032	0,0025	0,0032	0,0030	0,0022	0,0068	0,0035	0,0036	-0,0225	-0,0124	0,0404	.547*	
	Sig. (2-tailed)	0,0034	0,0186	0,0850	0,0216	0,0381	0,0011	0,0079	0,0133	0,0000	0,0584	0,0149		0,0893	0,0918	0,0166	0,0901	0,0304	0,0777	0,0124	0,0110	0,0340	0,0603	0,0077	0,0013	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 13	Pearson Correlation	-0,130	0,0375	-0,0150	-0,0183	0,0013	-0,0405	0,0070	0,0193	-0,0088	0,0193	-0,0032	0,003	1	.582**	-0,0204	0,0373	0,0044	-0,084*	-0,0088	-0,0307	0,0031	-0,0031	0,0199	0,0071	
	Sig. (2-tailed)	0,586	0,103	0,0527	0,0439	0,0567	0,0077	0,0774	0,0415	0,0713	0,0415	0,0469	0,0893		0,0007	0,0387	0,0105	0,0954	0,0031	0,0713	0,0188	0,0177	0,0897	0,0408	0,0767	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
item 14	Pearson Correlation	0,113	0,349	0,204	-0,0023	.495*	-0,0190	.454*	0,0393	0,0134	0,0270	0,0087	0,0025	.582**	1	0,0234	0,0369	-0,0147	-0,0001	0,0402	0,0156	0,0311	0,0327	0,0304	.489*
	Sig. (2-tailed)	0,635	0,132	0,388	0,922	0,0027	0,421	0,0045	0,086	0,0574	0,249	0,714	0,918	0,0007		0,320	0,110	0,535	0,831	0,079	0,511	0,182	0,160	0,192	0,029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 15	Pearson Correlation	.623**	0,0082	.466*	0,0350	0,0268	0,0290	0,0325	0,0092	0,0314	0,0207	0,0323	-0,0204	0,0234	1	-0,0110	0,0286	0,0346	0,0188	.463*	-0,0093	0,0350	0,0000	.555*	
	Sig. (2-tailed)	0,0003	0,0732	0,0038	0,0130	0,0253	0,0215	0,0162	0,0699	0,0178	0,0381	0,0606	0,1667	0,3832		0,645	0,222	0,135	0,0427	0,0040	0,0697	0,1300	1,0000	0,0011	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	

item 16	Pearson Correlation	0,009	0,023	0,013	0,004	-0,011	0,009	-0,001	0,003	-0,004	0,032	.501*	0,003	0,003	0,003	-0,011	1	0,029	-0,002	0,028	-0,003	.503*	0,032	0,018	0,035
	Sig. (2-tailed)	0,972	0,033	0,053	0,086	0,064	0,058	0,094	0,090	0,086	0,016	0,002	0,005	0,010	0,011	0,005		0,020	0,092	0,022	0,038	0,002	0,016	0,043	0,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 17	Pearson Correlation	0,070	-0,008	-0,005	0,016	-0,010	0,024	-0,013	-0,007	-0,005	0,000	0,011	0,002	0,004	-0,014	0,006	0,029	1	0,005	-0,033	-0,018	0,014	-0,009	-0,011	0,010
	Sig. (2-tailed)	0,771	0,937	0,924	0,047	0,064	0,030	0,058	0,087	0,091	0,058	0,062	0,030	0,095	0,053	0,022	0,020		0,098	0,015	0,042	0,054	0,097	0,062	0,064
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 18	Pearson Correlation	0,049	0,018	0,041	0,020	0,022	.513*	0,033	0,029	0,015	0,018	0,007	0,003	-0,084*	-0,005	0,034	-0,002	0,000	1	0,039	0,037	0,011	.632**	0,014	.521*

	Sig. (2-tailed)	0,074	0,426	0,069	0,0390	0,0336	0,0021	0,0155	0,0210	0,0058	0,0447	0,0758	0,0777	0,0031	0,0831	0,0135	0,0923	0,0984		0,0081	0,0108	0,0644	0,0003	0,0557	0,0019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 19	Pearson Correlation	0,307	0,330	0,399	0,056	0,0439	0,002	.450*	0,237	.484*	0,118	.456*	0,355	-0,088	0,402	0,188	0,283	-0,330	0,399	1	0,439	0,238	0,039	0,294	0,403**
	Sig. (2-tailed)	0,189	0,155	0,081	0,0084	0,0053	0,0009	0,0006	0,0315	0,0031	0,0619	0,0043	0,0124	0,0713	0,0079	0,0427	0,0227	0,0156	0,0081		0,0053	0,0311	0,0086	0,0209	0,0002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 20	Pearson Correlation	0,437	0,268	0,370	0,306	0,0220	.491*	.675**	0,138	0,0439	0,0253	0,0287	0,0368	0,00307	0,156	.463*	-0,204	-0,187	0,370	1	0,439	0,093	0,0197	0,428	.612**
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,025	0,010	0,0189	0,00352	0,00028	0,00001	0,00561	0,0053	0,0281	0,0221	0,0111	0,0180	0,0518	0,0048	0,0389	0,0429	0,0108		0,0053	0,0697	0,0406	0,0000	0,0004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
item 21	Pearson Correlation	-0,281	0,323	0,011	-0,083	0,017	0,023	0,012	0,002	0,005	-0,030	0,005	-0,012	0,031	0,031	-0,009	.503*	0,014	0,011	0,023	0,009	1,027	0,015	0,027	
	Sig. (2-tailed)	0,231	0,016	0,064	0,727	0,046	0,032	0,060	0,091	0,018	0,091	0,059	0,034	0,017	0,018	0,069	0,002	0,054	0,064	0,031	0,069		0,024	0,051	0,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item 22	Pearson Correlation	0,202	0,028	0,031	0,020	0,002	0,016	0,029	-0,001	0,016	0,008	0,023	-0,012	-0,003	0,032	0,035	0,032	-0,009	.632**	0,039	0,019	0,027	1,025	0,078	
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,022	0,018	0,093	0,092	0,050	0,021	0,093	0,047	0,072	0,032	0,060	0,089	0,016	0,013	0,016	0,097	0,000	0,008	0,040	0,024		0,027	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

item 23	Pearson Correlation	0,15	0,40	0,014	0,012	0,014	0,003	0,043	0,040	0,044	0,013	0,031	0,040	0,019	0,030	0,000	0,018	-0,011	0,014	0,029	0,042	0,015	0,025	1	.515*
	Sig. (2-tailed)	0,514	0,073	0,057	0,059	0,054	1,000	0,050	0,070	0,050	0,057	0,017	0,070	0,040	0,019	1,000	0,043	0,062	0,055	0,020	0,006	0,051	0,027		0,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor	Pearson Correlation	.621**	.579**	.488*	.458*	.489*	.556*	.680**	.536*	.561*	.505*	.484*	.547*	0,071	.489*	.555*	0,035	0,010	.521*	.640**	.612**	0,027	.478*	.515*	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,008	0,009	0,002	0,009	0,001	0,000	0,001	0,005	0,000	0,003	0,001	0,003	0,076	0,002	0,001	0,012	0,064	0,001	0,000	0,000	0,023	0,003	0,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4  
 Hasil Uji Validitas  
 Variabel Y

Correlations																					
		Ite m1	Ite m2	Ite m3	Ite m4	Ite m5	Ite m6	Ite m7	Ite m8	Ite m9	Ite m1 0	Ite m1 1	Ite m1 2	Ite m1 3	Ite m1 4	Ite m1 5	Ite m1 6	Ite m1 7	Ite m1 8	Ite m1 9	Sk or
Ite m1	Pears on Correl ation	1	.52 4*	.51 4*	.61 1**	0,3 32	0,4 26	.46 0*	0,4 11	.46 7*	0,4 35	0,1 62	0,3 11	0,2 74	0,3 29	0,3 49	0,2 95	.75 1**	0,2 45	0,3 50	.72 5**
	Sig. (2- tailed)		0,0 18	0,0 20	0,0 04	0,1 52	0,0 61	0,0 41	0,0 72	0,0 38	0,0 56	0,4 95	0,1 82	0,2 42	0,1 57	0,1 31	0,2 07	0,0 00	0,2 98	0,1 31	0,0 00
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Ite m2	Pears on Correl ation	.52 4*	1	.48 0*	.44 9*	.44 8*	.44 9*	0,3 62	0,4 00	.47 9*	0,1 05	0,2 76	0,2 29	0,1 20	0,1 44	0,3 24	.49 5*	.64 0**	0,1 98	.58 6**	.67 5**

	Sig. (2-tailed)	0,018		0,032	0,047	0,048	0,047	0,117	0,080	0,032	0,060	0,239	0,332	0,615	0,545	0,164	0,027	0,002	0,403	0,007	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item3	Pearson Correlation	.514*	.480*	1	0,305	0,234	0,305	0,422	0,084	.530*	.464*	-0,141	0,155	0,285	.538*	-0,160	-0,040	.565**	0,162	0,328	.533*
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,032		0,191	0,320	0,191	0,064	0,726	0,016	0,040	0,554	0,513	0,223	0,014	0,501	0,869	0,009	0,496	0,158	0,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item4	Pearson Correlation	.611**	.449*	0,305	1	0,285	.524*	.559*	0,353	0,019	-0,017	0,285	.509*	0,172	0,435	.487*	0,315	.509*	-0,126	0,154	.581**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,047	0,191		0,223	0,018	0,010	0,127	0,936	0,944	0,223	0,022	0,469	0,055	0,030	0,177	0,022	0,597	0,518	0,007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Item 5	Pearson Correlation	0,332	.448*	0,234	0,285	1	0,285	0,394	0,126	0,378	0,208	0,192	0,369	0,149	0,179	0,241	0,350	.515*	0,058	0,212	.515*
	Sig. (2-tailed)	0,152	0,048	0,320	0,223		0,223	0,086	0,596	0,101	0,380	0,418	0,110	0,530	0,450	0,305	0,131	0,020	0,808	0,369	0,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6	Pearson Correlation	0,426	.449*	0,305	.524*	0,285	1	0,230	0,157	0,019	0,317	0,285	.509*	0,172	0,206	.487*	0,315	.509*	-0,126	-0,066	.509*
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,047	0,191	0,018	0,223		0,329	0,509	0,936	0,173	0,223	0,022	0,469	0,384	0,030	0,177	0,022	0,597	0,783	0,022
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7	Pearson Correlation	.460*	0,362	0,422	.559*	0,394	0,230	1	.487*	0,290	0,208	0,242	.452*	0,237	.759**	.543*	0,435	.703**	0,348	0,364	.741**

	Sig. (2-tailed)	0,041	0,117	0,064	0,010	0,086	0,329		0,029	0,215	0,380	0,303	0,045	0,314	0,000	0,013	0,055	0,001	0,133	0,115	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item8	Pearson Correlation	0,411	0,400	0,084	0,353	0,126	0,157	.487*	1	0,298	0,151	0,126	0,180	0,016	0,207	.524*	.503*	.586**	0,311	0,235	.548*
	Sig. (2-tailed)	0,072	0,080	0,726	0,127	0,596	0,509	0,029		0,202	0,525	0,596	0,449	0,948	0,381	0,018	0,024	0,007	0,182	0,319	0,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item9	Pearson Correlation	.467*	.479*	.530*	0,019	0,378	0,019	0,290	0,298	1	0,394	0,378	0,204	0,221	0,266	0,120	0,274	.611**	.454*	.676**	.625**
	Sig. (2-tailed)	0,038	0,032	0,016	0,936	0,101	0,936	0,215	0,202		0,085	0,101	0,389	0,348	0,258	0,615	0,242	0,004	0,044	0,001	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Item 0	Pearson Correlation	0,435	0,105	.464*	-0,017	0,208	0,317	0,208	0,151	0,394	1	0,054	0,076	0,274	0,168	0,157	0,214	0,392	.574**	0,254	.489*
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,660	0,040	0,944	0,380	0,173	0,380	0,525	0,085		0,822	0,749	0,243	0,478	0,508	0,365	0,087	0,008	0,281	0,029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 1	Pearson Correlation	0,162	0,276	-0,141	0,285	0,192	0,285	0,242	0,126	0,378	0,054	1	0,369	-0,026	0,179	.586**	.520*	0,328	0,290	0,414	.466*
	Sig. (2-tailed)	0,495	0,239	0,554	0,223	0,418	0,223	0,303	0,596	0,101	0,822		0,110	0,912	0,450	0,007	0,019	0,158	0,215	0,069	0,038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 2	Pearson Correlation	0,311	0,229	0,155	.509*	0,369	.509*	.452*	0,180	0,204	0,076	0,369	1	.670**	.454*	.629**	.537*	.466*	0,192	0,302	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,229	0,155	0,009	0,009	0,009	0,002	0,080	0,004	0,076	0,009		0,000	0,004	0,009	0,007	0,006	0,092	0,002	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	0,182	0,332	0,513	0,022	0,110	0,022	0,045	0,449	0,389	0,749	0,110		0,001	0,044	0,003	0,015	0,038	0,416	0,196	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 3	Pearson Correlation	0,274	0,120	0,285	0,172	0,149	0,172	0,237	0,016	0,221	0,274	-0,026	.670**	1	.467*	0,180	0,319	0,367	0,353	0,378	.473*
	Sig. (2-tailed)	0,242	0,615	0,223	0,469	0,530	0,469	0,314	0,948	0,348	0,243	0,912	0,001		0,038	0,448	0,171	0,112	0,127	0,101	0,035
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 4	Pearson Correlation	0,329	0,144	.538*	0,435	0,179	0,206	.759**	0,207	0,266	0,168	0,179	.454*	.467*	1	0,216	0,205	.635**	0,182	0,242	.585**
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,545	0,014	0,055	0,450	0,384	0,000	0,381	0,258	0,478	0,450	0,044	0,038		0,361	0,387	0,003	0,444	0,303	0,007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Item 5	Pearson Correlation	0,349	0,324	-0,160	.487*	0,241	.487*	.543*	.524*	0,120	0,157	.586**	.629**	0,180	0,216	1	.815**	.480*	0,396	0,276	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,164	0,501	0,030	0,305	0,030	0,013	0,018	0,615	0,508	0,007	0,003	0,448	0,361		0,000	0,032	0,084	0,239	0,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6	Pearson Correlation	0,295	.495*	-0,040	0,315	0,350	0,315	0,435	.503*	0,274	0,214	.520*	.537*	0,319	0,205	.815**	1	.514*	.539*	.503*	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,207	0,027	0,869	0,177	0,131	0,177	0,055	0,024	0,242	0,365	0,019	0,015	0,171	0,387	0,000		0,020	0,014	0,024	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7	Pearson Correlation	.751**	.640**	.565**	.509*	.515*	.509*	.703**	.586**	.611**	0,392	0,328	.466*	0,367	.635**	.480*	.514*	1	0,269	0,422	.898**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,009	0,022	0,020	0,022	0,001	0,007	0,004	0,087	0,158	0,038	0,112	0,003	0,032	0,020		0,251	0,064	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 18	Pearson Correlation	0,245	0,198	0,162	-0,126	0,058	-0,126	0,348	0,311	.454*	.574**	0,290	0,192	0,353	0,182	0,396	.539*	0,269	1	.638**	.528*
	Sig. (2-tailed)	0,298	0,403	0,496	0,597	0,808	0,597	0,133	0,182	0,044	0,008	0,215	0,416	0,127	0,444	0,084	0,014	0,251		0,002	0,017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 19	Pearson Correlation	0,350	.586**	0,328	0,154	0,212	-0,066	0,364	0,235	.676**	0,254	0,414	0,302	0,378	0,242	0,276	.503*	0,422	.638**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,007	0,158	0,518	0,369	0,783	0,115	0,319	0,001	0,281	0,069	0,196	0,101	0,303	0,239	0,024	0,064	0,002		0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Skor	Pearson Correlation	.725**	.675**	.533*	.581**	.515*	.509*	.741**	.548*	.625**	.489*	.466*	.631**	.473*	.585**	.655**	.700**	.898**	.528*	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,016	0,007	0,020	0,022	0,000	0,012	0,003	0,029	0,038	0,003	0,035	0,007	0,002	0,001	0,000	0,017	0,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



*Lampiran 5*

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	24

Uji Reliabilitas Mutu Pendidik

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	20



Lampiran 6

Hasil Skor Responden Variabel X ( Manajemen Sumber Daya Manusia)

NO	ITEM PERTANYAAN																			JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	51
2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	73
4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	4	4	4	2	2	54
5	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	4	4	4	2	2	53
6	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	56
7	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	61
8	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	49
9	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	57
10	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	63
11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	64
12	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	55
13	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	62
14	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	2	59
15	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	59
16	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	57

17	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	54
18	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67
19	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	59
20	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	52
21	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	53
22	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	68
23	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	53
24	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	57
25	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	61
26	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	54
27	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	65
28	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	4	56
29	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	59
30	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61
31	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	58
32	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	57



Lampiran 7

Hasil Skor Responden Variabel Y (Mutu Pendidik)

NO	ITEM PERTANYAAN																			JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	62
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	63
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	72
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	63
10	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
11	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	67
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	62
13	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
14	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	68
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
16	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
18	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
19	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	59
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
23	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
25	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	65
26	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
27	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
31	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71



Lampiran 8  
 Hasil Uji Prasyarat Analisis  
 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Standard Deviation	.100
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.110
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Uji Linieritas

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Uji Linieritas * msdm (Combined) Groups Variance from Linear Regression within Groups Total	Sum of Squares	512.135	17	30.126	.630
	df	20.139	1	20.139	.231
	Mean Square	491.996	16	30.750	.914
	Linear Regression	684.583	14	48.899	
	Total	11.719	31		

### Lampiran 9

#### 1. Hasil uji Analisis Korelasi

##### Hasil Uji Pearson Product Moment

##### Correlations

		Msdm	mutupendidik
msdm	Pearson Correlation	1	.872**
			.001
		32	32
mutupendidik	Pearson Correlation	.872**	1
		.001	
		32	32

Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	618.075	1	618.075	95.186	.001 <sup>b</sup>
Residual	194.800	30	6.493		
Total	812.875	31			

a. Dependent Variable: mutupendidik

b. Predictors: (Constant), msdm

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.276	4.931		2.287	.029
msdm	.825	.085	.872	9.756	.001

a. Dependent Variable: mutupendidik

#### 3. Hasil Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.872 <sup>a</sup>	.760	.752	2.548

a. Predictors: (Constant), msdm

### Lampiran 10

Foto bersama kepala madrasah



Penyebaran angket kepada dewan guru



Pengisian angket





Upacara bendera



Sholat dhuha





**YAYASAN NURUL ISLAM AIRBAKOMAN  
MADRASAH ALIYAH NURUL ISLAM AIRBAKOMAN**

Jln. Dusun Airputih II Pekon Airbakoman Kec. Pulau Pangung Kab. Tanggamus 35679  
NSM : 131218060007 – NPSN : 60728928 Status Terakreditasi B – Ma. 030656.2016  
Hp: 0813 69908723 / Email: manisairbakoman@gmail.com

Nomor : 128/MA.07.026/NI-AB/XI/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Di-  
Tempat

Dengan Hormat

Menindak lanjuti Perihal Izin Melaksanakan Pra Penelitian di MAS Nurul Islam Airbakoman dengan Nomor : B/768.Un. 16/DT. I/PP.009.7/10/2023, maka kami memberika izin kepada :

Nama : **RAUDLATUL FAKIHAH**  
NPM : 2011030274  
Semester : 7  
Fakultas : Tarbiyah dan keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian Surat ini kami sampaikan agar sekiranya bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Airbakoman, 25 November 2023

Kepala Madrasah



**MUHAMMAD IHSAN BUDIMAN, S.H.I., M.M**  
NPK :9811370029014



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131  
 Telp. (0721) 780887 ; email.humas@radenintan.ac.id  
 Website: www.radenintan.ac.id

Nomor : B-2254 Un.16/DT/PP.009.07/02/2024 Bandar Lampung, Februari 2024  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.

Kepala MA Nurul Islam Airbakoman Kab. Tanggamus

di

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah memperhatikan Judul Skripsi dan Out Line yang sudah disetujui oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Raudlatul Fakhiah  
 NPM : 2011030274  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Mutu Pendidikan di MA Nurul Islam Airbakoman Kab. Tanggamus

Akan mengadakan penelitian, Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 29 Februari sampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dekan,



Hj. Nirva Diana, M.Pd.  
 0640828 198803 2 002

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Kajar/Kaprodi Jurusan Masing-masing
3. Kasubag Akademik;
4. Mahasiswa yang bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-1388 Un.16 / P1 /KT/V/ 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I  
 NIP : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung  
 Menerangkan bahwa Karya Ilmiah dengan judul :

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK DI MA  
 NURUL ISLAM AIRBAKOMAN KABUPATEN TANGGAMUS**

Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
RAUDLATUL FAKIHAH	2011030274	FTK/ MPI

Bebas Plagiasi dengan tingkat kemiripan sebesar **16%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 20 Mei 2024  
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I  
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
MUTU PENDIDIK DI MA NURUL ISLAM AIRBAKOMAN  
KABUPATEN TANGGAMUS

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Wahyudin Noor, Juhji Juhji. "Implementation of HR management functions: A quality-analysis", AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 2022 Publication	2%
2	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
5	Rugaya Rahantoknam, William G Louhenapessy, Francisca R Sinay. "Analisis Kenaikan Harga Tahu Terhadap Daya Beli Pedagang Tahu Di Pasar Mardika Ambon", JENDELAPENGETAHUAN, 2023 Publication	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%

7	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1%
10	Nurul Azzura, Sulaiman Sulaiman. "Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 1 Batipuh", FONDATIA, 2022 Publication	<1%
11	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1%
12	Sudarmiani Sudarmiani, Dewi Novita Ningsih. "PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PLN DOLOPO KAB. MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015 Publication	<1%
13	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%
14	Baiq Faridatul Jannah, Khojir Khojir, Rhendica Rhendica. "Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Tahfidz Pendidikan	<1%

Islamdi KotaBontang",Moderasi:Jurnal Studi  
IlmuPengetahuanSosial,2023

Publication

- 
- |           |   |               |
|-----------|---|---------------|
| <b>15</b> | SubmittedtoRegisUniversity<br><small>StudentPaper</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|---|---------------|
- 
- |           |  |               |
|-----------|--|---------------|
| <b>16</b> | SubmittedtoUniversitasIslamRiau<br><small>StudentPaper</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|--|---------------|
- 
- |           |  |               |
|-----------|--|---------------|
| <b>17</b> | SubmittedtoUniversityofWollongong<br><small>StudentPaper</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|--|---------------|
- 
- |           |  |               |
|-----------|--|---------------|
| <b>18</b> | TiniHardiani, TitikHaryati. "Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap KemandirianBelajar Mahasiswa", PEDAGOGIKA, 2022<br><small>Publication</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|--|---------------|
- 
- |           |   |               |
|-----------|---|---------------|
| <b>19</b> | SubmittedtoUINSunanGunungDJati Bandung<br><small>StudentPaper</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|---|---------------|
- 
- |           |  |               |
|-----------|--|---------------|
| <b>20</b> | ArfitaRahmawati,RadhiAriawan."Kajian KeruanganPolaSebaranStrategi Pembelajaran Dalam Kegiatan PPL II (StudiKasus: Mahasiswa S1 Pendidikan Geografi Universitas Nusa Cendana di Kota Kupang)",Proceedings Series on Social Sciences &Humanities, 2021<br><small>Publication</small> | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|--|---------------|
- 
- |           |  |               |
|-----------|--|---------------|
| <b>21</b> | Andi Warisno. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIADALAMPENINGKATANMUTU LULUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN | <b>&lt;1%</b> |
|-----------|--|---------------|

ISLAMDIKABUPATEN", Ri'ayah: Jurnal Sosial dan  
Keagamaan, 2019

Publication

- 
- 22** Anwar Sa'dullah, Muhammad Fahmi Hidayatullah. "Design of Improving The Quality of Human Resources Based on Islamic Schools in Anak Saleh Foundation, Malang City", Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam, 2020  
Publication <1%
- 
- 23** Submitted to IAIN Kediri  
Student Paper <1%
- 
- 24** Submitted to Keimyung University  
Student Paper <1%
- 
- 25** Henry Haris. "PENGARUH KEPUASANKERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAYANAN DI PT. ASURANSI JASINDO (PERSERO) KANTOR CABANG KORPORASI DAN RITEL BANDUNG", Jurnal Manajemen Daya Saing, 2017  
Publication <1%
- 
- 26** Hendra Suwardana. "Improving Performance Employees of Poly Service Department Nahdatul Ulama Hospital Strategy (RSNU Tuban)", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2023  
Publication <1%
-

27	Submitted to stie-pembangunan	<1%
Student Paper		
28	Submitted to LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part II	<1%
Student Paper		
29	Nilam Sari, Abrar Amri. "Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai", Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, 2018	<1%
Publication		
30	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	<1%
Student Paper		
31	Submitted to Universitas Negeri Padang	<1%
Student Paper		
32	Muhammad Fachmi, Mustafa Mustafa, Ali Murdhani Ngandoh. "The Role of Motivation and Professional Competence in Improving Teacher Performance", Journal of Digital Learning and Education, 2021	<1%
Publication		
33	Khristina Sri Prihatin, Unan Wiyanto. "PENGARUH NON PERFORMING FINANCING TERHADAP PROFITABILITAS PADAPT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK", Progress:	<1%

Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan,  
2020

Publication

34	MAKSIMAKSIMAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010	<1%
Publication		
35	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta	<1%
Student Paper		
36	Submitted to UIN Walisongo	<1%
Student Paper		
37	Submitted to Universitas Negeri Makassar	<1%
Student Paper		
38	Submitted to Universitas Terbuka	<1%
Student Paper		

Exclude quotes  On

Exclude matches  <5 words

Exclude bibliography  On