

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab yaitu hasil penelitian dan pembahasan terdiri atas penyajian deskripsi data, pengujian persyaratan normalitas data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian. Deskripsi data variabel penelitian meliputi: skor ideal, skor empiric maksimum dan minimum, rata-rata, modus, median, varians dan standar deviasi, tabel distribusi frekuensi, dan grafik histogram dan polygon beserta interpretasi masing-masing deskripsi data.

1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Skor teoritik kinerja guru adalah antara 30 – 150. Skor empirik hasil penelitian efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan skor terendah 106 dan tertinggi 150. Total jumlah keseluruhan 4538. Perhitungan data secara kelompok rata-rata 131,62; median 131,35; modus 130,50; varians 70,05; dan standar deviasi, 8, 37.

Tingkat kinerja guru didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Skor Maksimum Ideal

0 % - 20 %	=	Sangat Tidak Efektif
21 % - 40 %	=	Tidak Efektif
41 % - 60 %	=	Cukup Efektif
61 % - 80 %	=	Efektif
81 % - 90 %	=	Sangat Efektif

Tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 87,75%, tergolong dalam kategori sangat efektif. Hal ini didasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100 = \frac{131,62}{150} = 87,75$$

Kesimpulan tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia berdasarkan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal termasuk dalam kategori sangat efektif atau sangat tinggi.

Sebaran data variabel efektivitas manajemen sumber daya manusia apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Interval Kelas	Frekwensi Absolut	Frekuensi Persentase
106 – 113	1	3
114 – 121	1	3
122 – 129	12	35
130 – 137	13	38
138 – 145	5	15
146 – 153	2	6
	34	100

Tabel 4.2 Menunjukkan efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval kelas 106 – 113 frekwensinya mencapai 1 orang

dan merupakan 3% dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval kelas 114 – 121 frekwensinya mencapai 1 orang dan merupakan 3% dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval 122 – 129 frekuensinya mencapai 12 orang merupaka 35% dari 34 orang resondem. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval kelas 130 – 137 frekwensinya mencapai 13 orang dan merupakan 38% dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval kelas 138 – 145 frekwensinya mencapai 5 orang dan merupakan 15% dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada interval kelas 138 – 145 frekwensinya mencapai 5 orang dan merupakan 15% dari 34 orang responden.

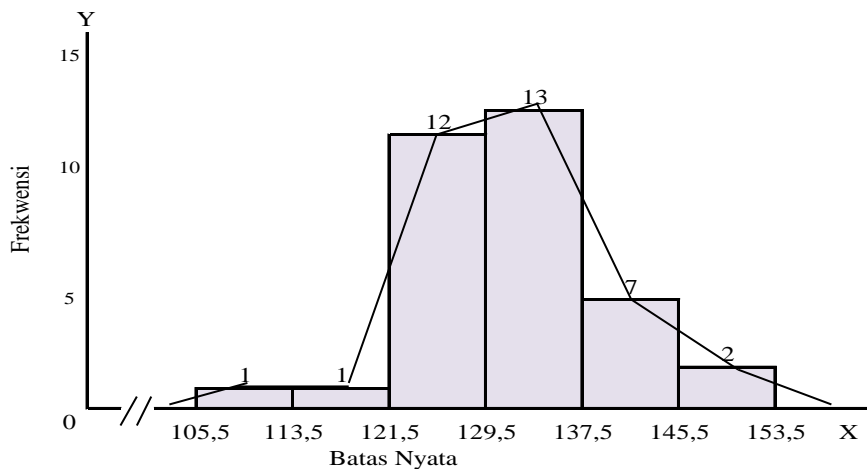
Tingkat kinerja guru didasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.2. bila didikategorikan sebagai berikut:

Kelas interval 106 – 113	=	Sangat Tidak Efektif
Kelas interval 114 – 121	=	Tidak Efektif
Kelas interval 122 – 129	=	Kurang Efektif
Kelas interval 130 -137	=	Cukup Efektif
Kelas interval 138 – 145	=	Efektif
Kelas interval 146 – 153	=	Sangat Efektif

Tabel 4.2 menunjukkan efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori sangat tidak efektif adalah 3%. Efektivitas manajemen sumber daya manusai pada kategori tidak efektif adalah 3%. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada pada kategori kurang efektif adalah 35%. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori cukup efekti adlah 38%. Efektivitas manajemen

sumber daya manusia pada kategori efektif adalah 15%. Dan efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori sangat efektif adalah 15%.

Sebaran data variabel kinerja guru apabila digambarkan dalam bentuk histogram serta poligon seperti terlihat pada gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.1

Grafik Histogram dan Poligon Distribusi Frekuensi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Gambar 4.1 menunjukkan histogram efektivitas manajemen sumber daya manusia pada batas nyata 105,5 – 113,5 frekwensinya mencapai 1 orang dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada batas nyata 113,5 – 121,5 frekwensinya mencapai 1 orang dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada batas nyata 121,5 – 129,5 frekwensinya mencapai 12 orang dari 34 orang responden efektivitas manajemen sumber daya manusia pada batas nyata 129,5 – 137,5 frekwensinya mencapai 13 orang dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen

sumber daya manusia pada batas nyata 137,5 – 145 frekwensinya mencapai 5 orang dari 34 orang responden. Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada batas nyata 145,5 – 153 frekwensinya mencapai 2 orang dari 34 orang responden.

Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak efektif, tidak efektif, kurang efektif, cukup efektif, efektif dan sangat efektif. Dan garis lengkung poligon menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok di bawah rata-rata dan sebagian kecil di atas kelompok rata-rata.

2. Mutu Layanan Akademik Guru

Skor teoritik mutu layanan akademik guru adalah antara 30 – 150. Skor empirik hasil penelitian efektivitas mutu layanan akademik guru dengan skor terendah 123 dan tertinggi 150. Total jumlah keseluruhan 4714. Perhitungan data secara kelompok rata-rata (mean) 138,; median 138,38; modus 139,64; varians 43,76; dan standar deviasi, 6, 62.

Tingkat mutu layanan akademik didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0 % - 20 %	=	Tidak Memuaskan
21 % - 40 %	=	Kurang Memuaskan
41 % - 60 %	=	Cukup Memuaskan
61 % - 80 %	=	Memuaskan
81 % - 90 %	=	Sangat Memuaskan

Tingkat ketercapaian mutu layanan akademik guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 92,16%, tergolong dalam kategori sangat memuaskan atau sangat baik. Hal ini didasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100 = \frac{138,23}{150} = 92,16$$

Kesimpulan tingkat mutu layanan akademik berdasarkan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

Sebaran data variabel mutu layanan akademik guru apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Mutu Layanan Akademik Guru

Interval Kelas	Frekwensi Absolut	Frekuensi Persentase
123 – 127	3	9
128 – 132	3	9
133 – 137	8	24
138 – 142	11	32
143 – 147	7	21
148 – 152	2	6
	34	100

Tabel 4.3 Menunjukkan mutu layanan akademik guru pada interval kelas 123 – 127 frekwensinya mencapai 3 orang dan merupakan 9% dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada interval kelas 128 – 132 frekwensinya mencapai 3 orang dan

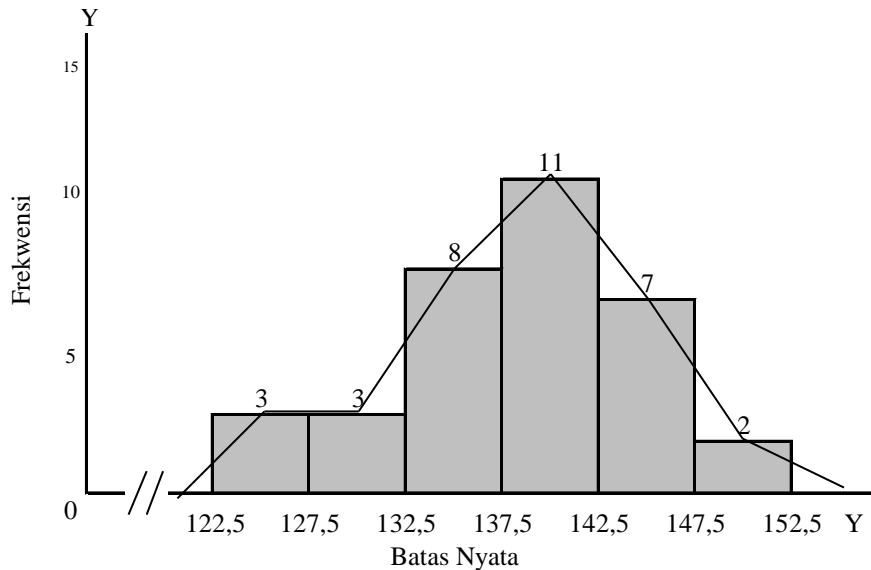
merupakan 9% dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru manusia pada interval 123 – 137 frekuensinya mencapai 8 orang merupakan 24% dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada interval kelas 138 – 142 frekwensinya mencapai 11 orang dan merupakan 32% dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada interval kelas 143 – 147 frekwensinya mencapai 7 orang dan merupakan 21% dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada interval kelas 148 – 152 frekwensinya mencapai 2 orang dan merupakan 6% dari 34 orang responden.

Tingkat mutu layanan pendidikan guru didasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.3, bila didikategorikan sebagai berikut:

Kelas interval 123 – 127	=	Sangat Tidak Memuaskan
Kelas interval 128 – 132	=	Tidak Memuaskan
Kelas Internval 133 – 137	=	Kurang Memuaskan
Kelas interval 138 – 142	=	Cukup Memuaskan
Kelas interval 143 – 147	=	Memuaskan
Kelas interval 148 – 152	=	Sangat Memuaskan

Tabel 4. 2 menunjukkan mutu layanan akademik guru pada interval kelas kategori sangat tidak memuaskan adalah mencapai 9%. Mutu layanan akademik guru kategori kurang memuaskan adalah mencapai 9%. Mutu layanan akademik guru kategori cukup memuaskan adalah mencapai 24%. Mutu layanan akademik guru kategori memuaskan adalah mencapai 32%. Mutu layanan akademik guru pada kategori memuaskan adalah mencapai 21%. Mutu layanan akademik guru kategori sangat memuaskan adalah mencapai 6%.

Sebaran data variabel mutu layanan akademik guru apabila digambarkan dalam bentuk histogram serta poligon seperti terlihat pada gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2
Grafik Histogram dan Poligon Distribusi Frekuensi Mutu Layanan Akademik Guru

Gambar 4.2 menunjukkan histogram mutu layanan akademik guru pada batas nyata 122,5 – 127,5 frekwensinya mencapai 3 orang dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada batas nyata 127,5 – 132,5 frekwensinya mencapai 3 orang dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada batas nyata 132,5 – 137,5 frekwensinya mencapai 8 orang dari 34 orang responden Mutu layanan akademik guru pada batas nyata 137,5 – 142,5 frekwensinya mencapai 11 orang dari 34 orang responden. Mutu layanan akademik guru pada batas nyata 143,5 – 147,5 frekwensinya mencapai 7 orang dari 34 orang responden. Dan mutu layanan akademik guru pada batas nyata 147,5 – 152,5 frekwensinya mencapai 2 orang dari 34 orang responden.

Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak memuaskan, tidak memuaskan, kurang memuaskan, cukup memuaskan, memuaskan dan sangat memuaskan. Dan garis lengkung poligon menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok di bawah rata-rata dan sebagian kecil di atas kelompok rata-rata.

B. Pengujian Persyaratan Normalitas Data

Data penelitian yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji Kai kuadrat (*Chi Square*). Kriteria pengujian normalitas adalah H_0 ditolak jika χ^2_{hitung} lebih besar dari χ^2_{tabel} , atau H_0 diterima jika χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} . Dengan diterimanya H_0 berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika H_0 ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Perhitungan uji normalitas data efektivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.4

Uji Normalitas Variabel Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dari 34 Responden Menggunakan Uji Kai Kuadrat dengan Data Kelompok

Variabel	N	α	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	34	0,05	4,263	7,81	H_0 diterima	Normal

Tabel 4.3 nalisis Uji Normalitas Data dengan Uji Kai Kuadrat didapati variabel efektivitas manajemen sumber daya manusia $\chi^2_{hitung} = 4,263$, sedangkan χ^2_{tabel} pada $\alpha = 0,05$; dk (6-3) = 7,81. Karena $\chi^2_{hitung} = 4,263 < 7,81 = \chi^2_{tabel}$ maka data variabel efektivitas manajemen sumber daya manusia berdistribusi Normal.

2. Mutu Layanan Akademik Guru (Y)

Perhitungan uji normalitas data mutu layanan akademik guru dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5.

Uji Normalitas Variabel Mutu Layanan Akademik Guru dari 34 Responden Menggunakan Uji Kai Kuadrat dengan Data Kelompok

Variabel	N	α	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Mutu Layanan Akademik Guru (Y)	34	0,05	2,621	7,81	H ₀ diterima	Normal

Tabel 4.4 nalisis Uji Normalitas Data dengan Uji Kai Kuadrat variabel mutu layanan akademik guru didapati $\chi^2_{hitung} = 4,263$, sedangkan pada χ^2_{tabel} pada $\alpha = 0,05$; dk (6-3) = 7,81. Karena $\chi^2_{hitung} = 4,263 < 7,81 = \chi^2_{tabel}$ maka data variabel mutu layanan akademik guru berdistribusi Normal.

C. Pengujian Hipotesis Kontribusi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Layanan Akademik Guru

Hipotesis yang diuji adalah terdapat kontribusi positif efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru. Dengan rumusan hipotesis nol dan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat kontribusi efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru

H_1 : Terdapat kontribusi efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru

Secara statistik hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_1 : r_{xy} > 0$$

Selanjutnya dilakukan uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru seperti pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Signifikansi
Korelasi Kontribusi Efektivitas Manajemen Sumber Daya
Manusia Terhadap Mutu Layanan Akademik Guru

Korelasi	r	r^2	Uji Signifikansi						
			N	α	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
r_{xy}	0,58	0,33	34	0,05	32	3,97	1,86	H_1 diterima	Korelasi signifikan

Tabel 4.6. hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,58$. Dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 2,84$. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,97 > 1,86$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan dk 32. Dengan demikian korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berarti.

Selanjutnya diadakan pengujian koefisien determinasi. Koefisien determinasi $r^2_{xy} = 0,54$. Berarti kontribusi efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru sebesar 33%. Sisanya sebesar 67% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui

faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap mutu layanan akademik guru.

Untuk memprediksi kontribusi efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru diketahui melalui analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi model persamaan regresi memperoleh harga $a = 77,33$ dan harga $b = 0,46$. Dengan memasukkan harga a dan harga b ke dalam model persamaan regresi Y atas X_1 , $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$. Untuk menguji kebenaran kontribusi efektivitas manajemen sumber daya manusia (X) terhadap mutu layanan akademik guru (Y), dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam Tabel 4.7. berikut ini

Tabel 4.7.
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana
Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Y) atas Mutu
Layanan Akademik Guru (X) $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$

Su.Va	Dk	JK	RJK	Fh	Ft
Total	34	652941	652941		
Reg a	1	651088,97	651088,97		
Reg b	1	611,91	611,91	15,790	5,32
Sisa	32	1240,12	38,75		
Tu Cocok	15	500,70	33,38		
Galat	17	739,42	43,50	0,77	9,01

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

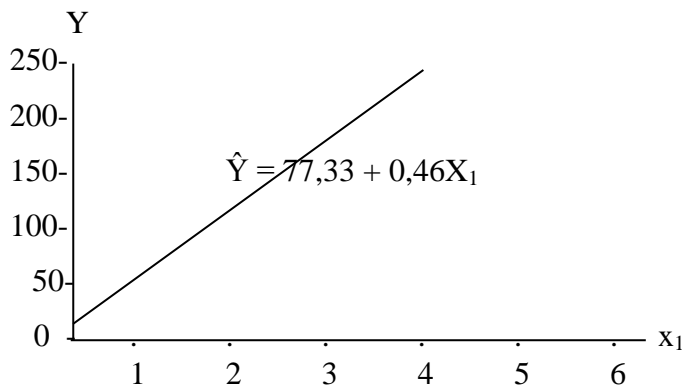
dk = Derajat kebebasan

Dari data Tabel 16.30, hasil pengujian linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,77 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $dk_1 = 15$ dan $dk_2 = 17$ diperoleh F_{tabel}

sebesar 3,35. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,77 < 3,35$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi mutu layanan akademik guru (Y) atas efektivitas manajemen sumber daya manusia (X), $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$ adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Tabel 4.6 analisis varians (ANOVA) di atas diperoleh $F_{hitung} = 15,79$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $dk_1 = 1$ dan $dk_2 = 32$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 7,50$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,79 > 7,50$, maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan hal ini berarti H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi mutu layanan akademik guru (Y) atas efektivitas manajemen sumber daya manusia (X) adalah signifikan.

Model persamaan regresi $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$ dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linear sederhana seperti pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3
Diagram Garis regresi Efektivitas Mutu Layanan Akademik (Y)
atas Efektivitas Manajaemen Sumber Daya Manusia (X)
 $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$

Model persamaan regresi pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel efektivitas manajemen sumber daya manusia (X) akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,46 pada variabel mutu layanan akademik guru (Y) dengan konstanta 77,34.

D. Pembahasan

1. Temuan Hasil Penelitian

Temuan penelitian ini merupakan deskripsi dari data yang diperoleh dalam pengumpulan data di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya dalam pembahasan akan dilakukan analisis hasil penelitian mengenai motif Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu layanan akademik. Data-data yang telah dihasilkan dalam proses penelitian ini akan dideskripsikan yakni diawali terlebih dahulu oleh deskripsi mengenai data-data penelitian terdahulu untuk menjabarkan hasil penelitian. Hasil penelitian Ayuningsih dkk, mendapati mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia, langkah langkah yang dilakukan SMK Pelita Gedong Tataan diawali dengan merencanakan segala sesuatu yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, seperti dengan adanya rekrutmen dan seleksi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian perencanaan tersebut diorganisir sesuai kebutuhan sekolah. Langkah langkah selanjutnya adalah pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan dan pengarahan kemudian pengawasan serta evaluasi merupakan langkah akhir dalam mengimplementasikan Manajemen

Sumber Daya Manusia terkait pengembangan profesionalisme guru dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.¹

Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 antara lain : 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme. 3) Seleksi di nilai telah memenuhi unsur profesional. 4) Pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif baik untuk sekolah maupun personel. 5) Penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek kuantitatif dan kualitatif. 6) Kompensasi.²

Korelasi antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis adalah konsentrasi dan terfokus pada pengelolaan sumber daya manusia untuk peningkatan layanan pada suatu lembaga pendidikan.

1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini mendapati tingkat ketercapaian efektivitas manajemen sumber daya manusia berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 87,75%, tergolong dalam kategori sangat efektif. Berdasarkan kelas interval yang terbagi ke dalam enam kelas

¹ Rih Ayuningsih, Muhtarom, Syeh Al Ngarifin Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id>. diakses 05 Februari 2021

² Maesaroh, *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2 Semarang*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FTIK UIN Walisongo Semarang, 2019). 91. Skripsi, Tidak di Terbitkan,

diketahui kelas pertama efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori sangat tidak efektif adalah 3%. Kelas kedua efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori tidak efektif adalah 3%. Kelas ketiga efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori kurang efektif adalah 35%. Kelas keempat, efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori cukup efektif adalah 38%. Kelas kelima, efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori efektif adalah 15%. Dan kelas keenam efektivitas manajemen sumber daya manusia pada kategori sangat efektif adalah 15%.

Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak efektif, tidak efektif, kurang efektif, cukup efektif, efektif dan sangat efektif. Dan garis lengkung poligon menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok di bawah rata-rata dan sebagian kecil di atas kelompok rata-rata.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³ Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadila, dkk, yang mendapati pengelolaan sumber daya sekolah di SMA Negeri 8 Yogyakarta sudah cukup efektif terutama dalam kepemimpinan

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 10.

⁴ Soekodjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), 108.

situasional, program pembelajaran, program kemitraan, sarana prasarana, pendidik dan tenaga pendidik, serta *output*.⁵

Hasil penelitian lainnya menunjukkan, berdasarkan analisis kategori menunjukkan bahwa 5 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar masih rendah dengan presentase sebesar 15,62 %. Selanjutnya sebanyak 21 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori sedang dengan presentase 65,62% dan 6 responden menilai penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada pada kategori tinggi dengan presentase 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar berada dalam kategori sedang yakni 65,62%.

Hasil penelitian Ayuningsih dkk, mendapati mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia, langkah langkah yang dilakukan SMK Pelita Gedong Tataan diawali dengan merencanakan segala sesuatu yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, seperti dengan adanya rekrutmen dan seleksi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian perencanaan tersebut diorganisir sesuai kebutuhan sekolah. Langkah langkah selanjutnya adalah pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan dan pengarahannya kemudian pengawasan serta evaluasi merupakan langkah akhir dalam mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia terkait

⁵Riza Nur Fadila, Ega Ayu Lutfiani, Inneke Salwa Ramadiani, Nanda Veronika, Dwi Rachmanto, Nurul Arfinanti. Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 8, No. 1, April 2020 (81-88)

pengembangan profesioanalisme guru dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.⁶

Dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dan operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai langkah antisifatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru, guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat dihasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.⁷ Manusiamanusia berkualitas dan unggul, bermoral, dan pekerja keras. Inilah yang menjadi tuntutan dari, masyarakat global.⁸

2. Mutu Layanan Akademik

Tingkat ketercapaian mutu layanan akademik guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 92,16%, tergolong dalam kategori sangat memuaskan atau sangat baik. Berdasarkan interval kelas yang terbagai kepada 6 kelas interval mendapati mutu layanan akademik guru pada interval kelas kategori sangat tidak memuaskan adalah mencapai 9%. Mutu layanan akademik guru kategori kurang memuaskan adalah mencapai 9%. Mutu layanan akademik guru kategori cukup memuaskan adalah mencapai 24%. Mutu layanan akademik guru kategori memuaskan adalah mencapai 32%. Mutu layanan akademik

⁶ Rih Ayuningsih, Muhtarom, Syeh Al Ngarifin Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id>, diakses 05 Februari 2021

⁷ Mukhyi, "Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Strategic", diakses dari <http://staff.gunadarma.ac.id/downloads/files/18077/>, pada tanggal 12 Januari 2019

⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Madrasah Menengah Konsep, Prinsip dan Instrumen*. (Bandung: Refika Aditama, 2006), 6

guru pada kategori memuaskan adalah mencapai 21%. Mutu layanan akademik guru kategori sangat memuaskan adalah mencapai 6%. Kesimpulan histogram menunjukkan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak memuaskan, tidak memuaskan, kurang memuaskan, cukup memuaskan, memuaskan dan sangat memuaskan. Dan garis lengkung poligon menunjukkan sebaran data terbesar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok di bawah rata-rata dan sebagian kecil di atas kelompok rata-rata.

Menurut Kotler, untuk mengevaluasi kualitas pelayanan (SERVQUAL) umumnya menggunakan lima dimensi yaitu: Tangible, Reability, Responsivencess, Assurance, dan Empaty.⁹ Tangible meliputi fasilitas fisik, sarana komunikasi, perlengkapan dan peralatan yang digunakan (teknologi), serta penampilan pegawainya.¹⁰ Reliability atau keandalan yaitu kemampuan perusahaan untuk melaksanakan jasa sesuai dengan apa yang telah dijanjikan secara tepat waktu, akurat dan memmuaskan.¹¹ Assurance atau jaminan merupakan pengetahuan, kesopansantunan, dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya dan keyakinan pada diri konsumen dalam mengkonsumsi jasa yang ditawarkan. Hal ini meliputi beberapa komponen antara lain komunikasi (comunication), kredibilitas (credibility), keamanan (security), kompetensi (competence), dan sopan santu (courtesy).¹²

⁹ Philip Kotler, *Marketing Management: Analysis, Planing, Implementation and Contol*, hal. 478

¹⁰ Nina Rahmayanty, *Manajemen Pelayanan Prima: Mencegah Pembelotan dan Membangun Costumer Loyalty*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 173

¹¹ Nina Rahmayanty, *Manajemen Pelayanan Prima: Mencegah Pembelotan dan Membangun Costumer Loyalty*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 173

¹² Rambat Lupiyoad dan A. Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009). 184

3. Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Layanan Akademik

Hasil penelitian berdasarkan analisis korelasi mendapati terdapat kontribusi positif dan signifikan efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan akademik guru sebesar 33%. Sisanya sebesar 67% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis regresi mutu layanan akademik guru (Y) atas efektivitas manajemen sumber daya manusia (X), $\hat{Y} = 77,33 + 0,46X$ berpola linear. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel efektivitas manajemen sumber daya manusia (X) akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,46 pada variabel mutu layanan akademik guru (Y) dengan konstanta 77,34.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati menunjukkan manajemen SDM berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sekolah Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah.¹³ Hasil penelitian Ismawati mendapati, terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar.¹⁴ Dan hasil penelitian Hajar mendapati, terdapat pengaruh MSDM yang signifikan sebesar terhadap Pendidikan Islam.¹⁵ Penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM

¹³ Ika Dewi Rahmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Sekolah Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah* (2012), 28.

¹⁴ Ismawati, Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar. (2014), h. 35.

¹⁵ Dewi Hajar dalam skripsinya, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam studi khusus di MTSN karanganom klaten.* (2013), h. 27.

Putra Makassar , kita melihat rumus koefisien determinasi dengan nilai 3,72 %.¹⁶

Mutu sekolah memiliki hubungan dengan pengelolaan sumber daya sekolah yang efektif.¹⁷ Pengelolaan sumber daya sekolah yang baik dapat menghasilkan output yang baik juga sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.¹⁸ Output sekolah merupakan hasil dari sistem pengelolaan sumber daya sekolah.

Pihak pengelola terlalu mengedepankan aspek input oriented yang lebih bersandar pada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, misalnya kekurangan guru, ditambah guru, membangun laboratorium, dan seterusnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagaimana yang diharapkan.¹⁹ Padahal ada satu faktor yang terlupakan, yaitu bagaimana berbagai input tersebut dipertemukan dan berinteraksi di dalam proses pembelajaran, yang diperkuat dengan dukungan manajemen sumberdaya manusia yang efektif.²⁰

Beberapa institusi pendidikan mulai mewujudkan filosofi manajemen peningkatan prestasi ke dalam pengelolaan manajemen

¹⁶ Nurbaeti. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar*. (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Manajemen Pendidikan Islam, 2019), 57.

¹⁷ Saondi, O. (2015). *Konsep-konsep dasar menjadi sekolah unggulan*. (Yogyakarta: Deepublish, 215), 20

¹⁸ Sunaengsih, C. *Buku jar pengelolaan pendidikan*. (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017), 76

¹⁹ Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, *Profil Madrasah Masa Depan*. Cet. I; Jakarta: (Direktorat Jendaeral Pendidikan Islam, 2006). 196.

²⁰ Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 196

pendidikan.²¹ Dan hasil penelitian menunjukkan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran telah cukup berhasil meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini terindikasi dari tingkat kelulusan siswa yang mencapai seratus persen.²²

Dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dan operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai langkah antisifatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru, guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat dihasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.²³

Dalam konteks pendidikan, sekolah itu berkualitas jika mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan rancangan-rancangan yang ditetapkan bersama antara sekolah dengan komite sekolah, mencapai hasil belajar sesuai dengan target yang direncanakan, serta sesuai pula dengan harapan orang tua siswa, pemerintah, siswa, para pengguna lulusan baik sekolah atau perguruan tinggi tempat siswa melanjutkan studinya, maupun dunia kerja.²⁴

²¹ Dede Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu* (Cet. I: Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011), 9

²² Sunaengsih, C. Buku jar pengelolaan pendidikan. (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017)

²³ Mukhyi, "Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Strategic", diakses dari <http://staff.gunadarma.ac.id/downloads/files/18077/>, pada tanggal 12 Januari 2021.

²⁴ Dede rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007), h.26.

