

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah diuji coba kevalidasiannya dan reabilitasnya.

##### 1. Manajemen Tenaga Pendidik

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan jumlah 17 item pernyataan yang sudah dicek kevalidasiannya dan kemudian disebar di SMK Bani Ismail dengan jumlah responden 30 orang yang disusun berdasarkan skor terendah hingga tertinggi. berdasarkan data angket skor terendah adalah 60<sup>1</sup> dan skor tertinggi 85<sup>2</sup> dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 69<sup>3</sup>, median sebesar 75,7<sup>4</sup>, dan modus sebesar 77,5<sup>5</sup>.

Tingkat pengaruh manajemen tenaga pendidik didasarkan ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20%	= Tidak Pernah
21% - 40%	= Pernah
41% - 60%	= kadang-kadang
61% - 80%	= Sering
81% - 90%	= Selalu

Tingkat ketercapaian Manajemen tenaga pendidik berdasarkan perhitungan rata-rata yang dibandingkan dengan skor

---

<sup>1</sup> Data lengkap ada dilampiran tabel L.5

<sup>2</sup> Data lengkap ada dilampiran tabel L.5

<sup>3</sup> Data lengkap ada diperhitungan statistik lampiran 5, poin A, bagian e

<sup>4</sup> Data lengkap ada diperhitungan statistik lampiran 5, poin A, bagian g

<sup>5</sup> Data lengkap ada diperhitungan statistik lampiran 5, poin A, bagian f

maksimum ideal pada penelitian ini mencapai sebesar 86,25%, oleh karena itu tingkat ketercapaian rata-rata tergolong kedalam Selalu, artinya manajemen tenaga pendidik di SMK Bani Ismail selalu dilaksanakan.berikut perhitungan skor maksimum ideal:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Rata-rata}}{\text{skor maksimum}} = \frac{69}{85} \times 100\% = 86,25\%$$

Deskripsi diatas disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berikut adalah:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Manajemen**

Interval Nilai	Frekuensi (F)	Frekuensi persentase
60-63	10	33,3%
64-67	3	10%
68-71	7	23,3%
72-75	4	13,3%
76-79	3	10%
80-83	2	7%
84-87	1	3,3%
$\sum f$	30	100%

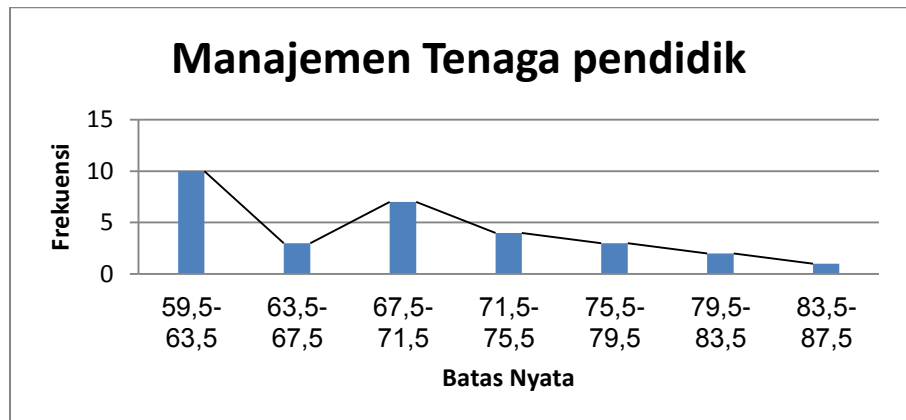
Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik pada interval kelas 60-63 dengan frekuensi 10 orang dan merupakan 33,3% dari 30 tenaga pendidik, manajemen tenaga pendidik pada interval 64-67 frekuendinya mencapai 3 orang dan

merupakan 10% dari 30 tenaga pendidik. Manajemen tenaga pendidik pada interval 68-71 dengan frekuensi 7 orang dan merupakan 23,3% dari 30 tenaga pendidik, interval 72-75 dengan frekuensi 4 orang dan merupakan 13,3% dari 30 tenaga pendidik, interval 76-79 dengan frekuensi 3 orang dan 10% dari 30 tenaga pendidik, interval 80-83 dengan frekuensi 2 orang dan merupakan 7% dari 30 tenaga pendidik, selanjutnya interval 84-87 dengan frekuensi 1 orang dan 3,3% dari 30 tenaga pendidik.

Jadi deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi manajemen tenaga pendidik tertinggi ada pada batas nyata kelas atas interval 60-63 dengan 10 responden dan 33,3%. Sedangkan distribusi terendah ada pada batas nyata bawah yaitu interval 84-87 dengan 1 responden dengan presentasi 3%.

**Grafik 4.1**

**Histogram Frekuensi Manajemen Tenaga Pendidik**



Gambar Grafik 4.1 menunjukkan histogram manajemen tenaga pendidik pada batas nyata 59,5-63,5 frekuensinya mencapai 10 orang dari 30 seorang tenaga pendidik, batas nyata 63,5-67,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 30 seorang tenaga

pendidik, batasnya nyata 67,5-71,5 frekuensinya mencapai 7 orang dari 30 tenaga pendidik, batas nyata 71,5-75,5 dengan frekuensi 4 orang dari 30 orang tenaga pendidik, batas nyata 75,5-79,5 frekuensi 3 orang dari 30 orang tenaga pendidik, batas nyata 79,5-83,5 dengan frekuensi 2 orang dari 30 orang tenaga pendidik dan terakhir batas nyata 83,5-87,5 dengan frekuensi 1 orang dari 30 orang tenaga pendidik. Jadi kesimpulan histrogram diatas sebarannya bervariasi.

## 2. Mutu Lulusan

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan jumlah 16 item pernyataan yang sudah dicek kevalidasiannya dan kemudian disebar di SMK Bani Ismail dengan jumlah responden 30 orang yang disusun berdasarkan skor terendah hingga tertinggi. berdasarkan data angket skor terendah adalah 60<sup>6</sup> dan skor tertinggi 80<sup>7</sup>, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 69,7<sup>8</sup>, median sebesar 75,5<sup>9</sup>, dan modus sebesar 70<sup>10</sup>.

Tingkat pengaruh mutu lulusan didasarkan ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20%	= Tidak Pernah
21% - 40%	= Pernah
41% - 60%	= kadang-kadang
61% - 80%	= Sering
81% - 90%	= Selalu

---

<sup>6</sup> Data lengkap ada dilampiran 5, tabel L.7.

<sup>7</sup> Data lengkap ada dilampiran 5, tabel L.7.

<sup>8</sup> Data lengkap ada diperhitungan statistik bagian B, point e.

<sup>9</sup> Data lengkap ada diperhitungan statistik bagian B, point g.

<sup>10</sup> Data lengkap ada diperhitungan Statistik bagian B, point f.

Tingkat ketercapaian mutu lulusan berdasarkan perhitungan rata-rata yang dibandingkan dengan skor maksimum ideal pada penelitian ini mencapai sebesar 86,25%, oleh karena itu tingkat ketercapaian rata-rata tergolong kedalam Selalu, artinya mutu lulusan di SMK Bani Ismail selalu dilaksanakan. berikut perhitungan skor maksimum ideal:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Rata-rata}}{\text{skor maksimum}} = \frac{69,7}{80} \times 100\% = 87,1\%$$

Deskripsi diatas disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berikut adalah:

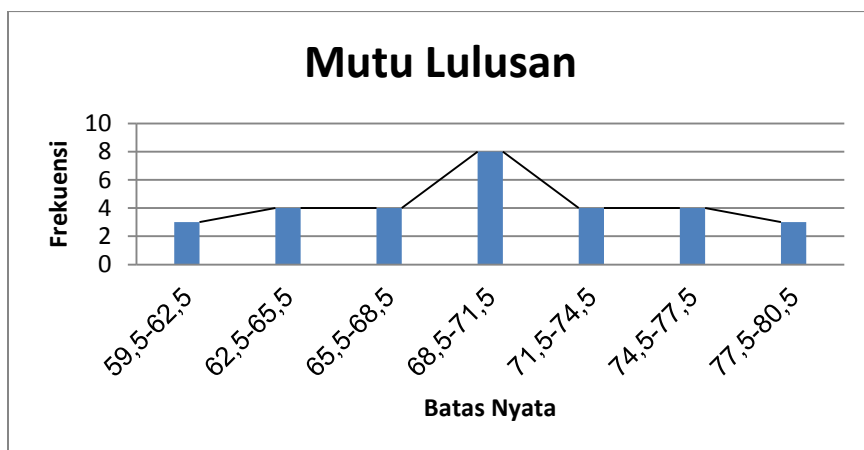
**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Mutu Lulusan**

Interval Nilai	Frekuensi (F)	Frekuensi persentase
60-62	3	10%
63-65	4	13,3%
66-68	4	13,3%
69-71	8	27%
72-74	4	13,3%
75-77	4	13,3%
78-80	3	10%
$\sum f$	30	100%

Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mutu lulusan pada interval kelas 60-62 dengan frekuensi 3 orang dan merupakan 10% dari 30 orang, mutu lulusan pada interval 63-65 frekuensinya mencapai 4 orang dan merupakan 13,3% dari 30 orang. Mutu lulusan pada interval 66-68 dengan frekuensi 4 orang dan merupakan 13,3% dari 30 orang, interval 69-71 dengan frekuensi 8 orang dan merupakan 27% dari 30 orang, interval 72-74 dengan frekuensi 4 orang dan 13,3% dari 30 orang, interval 75-77 dengan frekuensi 4 orang dan merupakan 13,3% dari 30 orang, selanjutnya interval 78-80 dengan frekuensi 3 orang dan 10% dari 30 orang.

Jadi deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi mutu lulusan tertinggi ada pada batas nyata kelas atas interval 67-71 dengan 8 responden dan 27%. Sedangkan distribusi terendah ada pada batas nyata bawah yaitu interval 60-62 dengan 3 dan interval 78-80 responden dengan presentasi sama-sama 10%.

**Grafik 4.2**  
**Histogram Frekuensi Mutu Lulusan**



Gambar Grafik 4.2 menunjukkan histogram mutu lulusan pada batas nyata 59,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 30 orang, batas nyata 62,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 30 orang, batasnya nyata 65,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 30 orang, batas nyata 68,5 dengan frekuensi 8 orang dari 30 orang, batas nyata 71,5 frekuensi 4 orang dari 30 orang, batas nyata 74,5 dengan frekuensi 4 orang dari 30 orang dan terakhir batas nyata 77,5 dengan frekuensi 3 orang dari 30 orang. Jadi kesimpulan histogram diatas sebarannya bervariasi dan merata.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu melakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji persyaratan normalitas dan homogenitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang bersifat normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan kaidah kuadrat dan uji homogenitas kaidah kuadrat. Kriteria pengujian normalitas adalah  $H_0$  ditolak jika  $\chi^2_{hitung}$  lebih besar dari  $\chi^2_{tabel}$ , atau  $H_0$  diterima jika  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari  $\chi^2_{tabel}$ . Dengan diterimanya  $H_0$  berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang bersifat normal, jika  $H_0$  ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal. Sedangkan untuk uji homogenitas jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

## 1. Uji Normalitas

Setelah dilakukan perhitungan  $\chi^2$  hitung sebesar -272,71, jika dikonsultasikan dengan tabel kai kuadrat pada tarif signifikan 0,05 dan N =30 diperoleh  $L_{\text{tabel}}$  7,81 dengan drajat kebebasan (95:4) dan untuk variabel Y memperoleh perhitungan  $\chi^2$  hitung sebesar -76,9784, jika dikonsultasikan dengan tabel kai kuadrat pada tarif signifikan 0,05 dan N =30 diperoleh  $L_{\text{tabel}}$  7,81 dengan drajat kebebasan (95:4) maka  $H_0$  diterima atau data bersifat normal. (perhitungan lebih lengkap ada dilampiran 5, halaman 100)

**Tabel 4.3**

**Uji Normalitas Variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X)  
dan Mutu Lulusan (Y)**

Variabel	N	A	$\chi^2_{\text{hitung}}$	$\chi^2_{\text{tabel}}$	Keputusan	Kesimpulan
Manajemen tenaga pendidik (X)	30	0,05	-272,72	7,81	$H_0$ diterima	Normal
Mutu lulusan (Y)	30	0,05	-76,99	7,815	$H_0$ diterima	Normal

## 2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dengan uji kai kuadrat menggunakan formula Fisher dan harley dimaksudkan untuk menguji apakah variasi kelompok data homogen atau tidak. Ketentuan pengujinyannya adalah varians kelompok data homogen jika  $H_0$  diterima dan tidak homogen jika  $H_0$  ditolak. Kriteria pengujian jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  artinya ditolak dan jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka



diterima. (data lebih lengkap ada diperhitungan statistik lampiran 5, halaman 102).

**Tabel 4.4**  
**Uji Homogenitas Variabel X dan Y**

Varians	N	A	Dk	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$	Keputusan
manajemen tenaga pendidik (X) dan Mutu lulusan (Y)	30	0,05	29	1,5811796	1,85	Homogen

Berdasarkan tabel diatas jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi berdasarkan perhitungan diatas nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $1,5811796 < 1,85$ , maka  $H_0$  diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut homogen. (data perhitungan bisa dilihat dilampiran)

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Persamaan, Signifikasi dan Linierasi Regresi

Hipotesis yang diuji adalah terdapat hubungan positif antara manajemen tenaga pendidik dan mutu lulusan. Secara statistik hipotesis diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

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

Untuk mengetahui pengaruh manajemen tenaga pendidik dengan mutu lulusan digunakan analisis regresi dan korelasi. dari hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 40,3 + 0,428X$

dengan nilai  $a=40,3$  dan  $b=0,428$ . Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**

**Anava Untuk Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 40,3 + 0,428X$**

Sumber varians	Dk	JK	RJK	F(signif)	F <sub>tabel</sub>
Total	30	147475			
Koefisien(a)	1	146580,3	146580,3	66,77	3,86
Regresi(b/a)	1	629,807	629,807		
Sisa residu	28	264,893			
Tuna cocok	26	110,393	66,77	0,475	3,37
Galat	2	2,50	3,94 0,058		

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

DK = Drajat kebebasan

Dari tabel diatas, hasil pengujian linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,475 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , drajat kebebasan  $db1 = 26$  dan  $db2 = 2$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,37, jika dibandingkan antara keduanya

adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $0,475 < 3,37$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 40,3 + 0,428X$  adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) diatas diperoleh drajat  $F_{hitung}$  66,77 sedangkan dari tabel distribusi F dengan drajat kebebasan  $db_1 = 1$  dan  $db = 28$ , serta taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  3,86. Jika dibandingkan dengan keduanya ternyata nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $66,77 > 3,86$  (bisa dilihat pada lampiran), maka  $H_0$  diterima karena teruji kebenarannya dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian bahwa koefisien regresi merupakan signifikan.

## **2. Pengujian koefisien, signifikasi dan koefisien determinasi korelasi**

Setelah melakukan uji regresi maka dilanjutkan uji korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,545844$ , uji signifikan korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 3,45$ , dan koefisien determinasi sebesar 31%. Koefisien korelasi sederhana ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,45 > 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan drajat kebebasan 28.

## **D. Pembahasan Hasil penelitian**

### **1. Manajemen Tenaga Pendidik**

Manajemen tenaga pendidik berdasarkan hasil penelitian dengan rata-rata (*mean*) sebesar 69, setelah dilihat pada interpretasi dan ketergorisasi data termasuk kategori baik dengan nilai sebesar 86,25%, berdasarkan hasil penelitian jika dibandingkan penelitian Muh.Ridwan manajemen tenaga

pendidik di MTs Guppi Kalupang berada pada kategori tinggi dengan presentase 8,3% dengan kesimpulan berada pada kategori sedang 75%. Manajemen tenaga pendidik merupakan tenaga pendidik yang bertugas melaksanakan administrasi sekolah melalui perencanaan yang dilakukan, pengorganisasian, yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan dalam proses pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.

Dalam buku Aksa bahwa Menurut UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 dijelaskan:

“Tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”<sup>11</sup>

Selain itu tugas dari seorang pihak sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas maka dilakukan analisis perekrutan sesuai kemampuan masing-masing, kemudian tenaga pendidik juga harus diberikan haknya sesuai tugas yang telah diberikan, setelah diberikan tugasnya tenaga pendidik harus mempunyai kedisiplinan atas tugas yang diberikan. Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti 2019 dengan judul penelitiannya Manajemen Tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan

---

<sup>11</sup> Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 20.

perguruan utama medan. Peneliti menjelaskan hasil temuannya bahwa perencanaan kepala sekolah terhadap perekrutan pendidik harus dengan kualitas keahlian masing-masing tenaga pendidik dan ada faktor penghambat dalam mutu pendidikan yang diteliti oleh peneliti salah satunya kurangnya kesadaran guru dalam pelatihan, dan kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas.

Untuk mutu lulusan manajemen tenaga pendidik menurut pemendikmas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan dan pemberhentian. Hal ini juga dilakukan oleh SMK Bani Ismail yaitu melakukan proses manajemen tenaga pendidik mulai dari proses perencanaan hingga pemberhentian tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa aktivitas manajemen tenaga pendidik di SMK Bani Ismail Taktakan masih lemah dalam hal perekrutan dan penempatan tenaga pendidik diantara proses manajemen tenaga pendidik yang lain. Karena perekrutan masih berdasarkan sistem kekeluargaan dan kebutuhan/ mata pelajaran yang kosong sebelum pandemi muncul (tahun 2018 kebawah) akan tetapi untuk 3 tahun ini perekrutan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi akademik dan jurusan yang tenaga pendidik ambil ketika menempuh S1, hal ini dikatakan oleh bagian kurikulum. Jadi semakin baik manajemen tenaga pendidik dilakukan maka akan mampu meningkatkan mutu lulusan.

## 2. Mutu Lulusan

Mutu lulusan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 69,7 setelah dilihat pada interpretasi dan kategori data termasuk baik sebesar 87,1, Mulyasa menjelaskan bahwa :

“Mutu lulusan sama dengan Output pendidikan yang memiliki berbagai arti, output disini memiliki arti kinerja sekolah. Oleh karena itu Kinerja Sekolah merupakan suatu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/ perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktivitasnya, efesisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: Prestasi akademik, berupa nilai umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik, dan prestasi non prestasi nonakademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, ketrampilan, kejuruan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.”<sup>12</sup>

Menurut teori di atas bahwa mutu lulusan adalah output kinerja sekolah yang dikatakan berkualitas tinggi dengan mempunyai prestasi akademik, baik itu nilai ujian sekolah ataupun ujian praktek. Selain akademik selain itu sangat penting juga membangun akhlak dan adab bagi peserta didik seperti kejujuran, keterampilan, sikap, kesenian dan lainnya untuk bekal ketika sudah lulus dari sekolah, semua itu dilakukan atas dasar bantuan dari tenaga pendidik dan pendidik.

---

<sup>12</sup> Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 158.

hal ini juga merujuk pada hasil jurnal Muslikh kepala biro hukum dan organisasi kementerian pendidikan dan kebudayaan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 54 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah bahwa pengukuran mutu lulusan diukur melalui 3 dimensi yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana 3 dimensi itu merujuk pada standar kompetensi lulusan. Biasanya nilai-nilai tersebut dalam bentuk angka atau huruf yang tertuang dalam raport ataupun data nilai untuk penulisan di ijazah.

Secara umum penelitian serupa dengan penelitian Muh. Ridwan 2018 dengan judul Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah GUPPI Kalupang Kab Energeg. Peneliti menjelaskan hasil penelitiannya bahwa manajemen tenaga pendidik berpengaruh sedang melalui responden dengan total 75% sedangkan untuk prestasi belajar 80% serta mempunyai pengaruh yang signifikan. Maka ditarik kesimpulan semakin baik manajemen tenaga pendidik maka semakin besar mutu lulusan meningkat begitupun sebaliknya.

### **3. Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Lulusan Kelas XII di SMK Bani Ismail Taktakan.**

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran. Tabulasi nilai angket yang sudah dicek validasi dan reliabilitasnya antara kedua komponen dengan jumlah 34 soal butir dan diperoleh dari 30 responden akan digabungkan menjadi

satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan antara skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya.

Dalam melakukan uji korelasi, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab II untuk mengetahui seberapa besar tingkat kekuatan korelasi. Analisis korelasi adalah analisis hubungan antara dua variabel atau lebih, tujuannya untuk mengetahui apakah antara variabel saling berpengaruh atau tidak. Tingkat korelasi antar variabel adalah 0 (tidak ada korelasi),  $0,00 < r \leq 0,20$  (korelasi sangat lemah),  $0,21 < r \leq 0,40$  (korelasi lemah tapi pasti),  $0,41 < r \leq 0,70$  (korelasi cukup),  $0,71 < r \leq 0,90$  (korelasi tinggi),  $0,91 < r \leq 0,99$  (korelasi sangat tinggi),  $r=1$  (korelasi sempurna). Berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan korelasi jika dikonsultasikan tabel angka kritis *r product moment* dari person taraf signifikan 0,05 dan  $N-2 = (30-2=28)$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,3610$ . Dengan demikian  $r_{hitung} = 0,545844 > 0,3610 = r_{tabel}$ . Ini berarti terdapat pengaruh positif antara variabel x dengan variabel y dan berarti  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen tenaga pendidik dengan mutu lulusan.

Koefisien korelasi sebesar 0,545844 jika dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi  $0,41 < r \leq 0,70$  berarti korelasi yang ada pada Manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu lulusan adalah cukup. Berdasarkan perhitungan determinasi bahwa besarnya kontribusi manajemen tenaga pendidik terhadap mutu lulusan adalah 31%, dan 69% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif



antara Manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan lulusan kelas XII SMK Bani Ismail Taktakan.

Analisis dengan study terdahulu terhadap pengaruh Manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu lulusan, hal ini mirip sekali dengan penelitian yang Muh.Riduwan dengan judul pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah GUPPI Kalupang Kab.Energieg dengan hasil penelitian manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar  $4,76 r_{hitung} > 2,05 r_{tabel}$ , sehingga antara manajemen tenaga pendidik dan prstasi belajar mempunyai pengaruh positif. Begitupun dengan penelitian yang telah diteliti oleh penulis dengan nilai sebesar  $r_{hitung}= 0,545844 > 0,374 = r_{tabel}$ . Ini berarti terdapat pengaruh positif antara variabel x dengan variabel y dan berarti  $H_0$  ditolak.

Ramadhanti 2019 dengan judul penelitiannya Manajemen Tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan. Peneliti menjelaskan hasil temuannya bahwa perencanaan kepala sekolah terhadap pengrekrutan pendidik harus dengan kualitas keahlian masing-masing tenaga pendidik dan ada faktor penghambat dalam mutu pendidikan yang di teliti oleh peneliti salah satunya kurangnya kesadaran guru dalam pelatihan, dan kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas. Jika dibandingkan dengan penelitian penulis untuk manajemen tenaga pendidik pihak sekolah sudah melaksanakan dengan kategori baik melalui perhitungan statistik sebesar  $r_{hitung}= 0,545844 > 0,374 = r_{tabel}$ .