

## PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI MI MIFTAHUL HUDA BANDULAN

**Endang Sih Pujiharti, Ilmi Fauziyah**  
STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang  
[endangsihp@gmail.com](mailto:endangsihp@gmail.com)

### ABSTRACT

*Effective human resource management in educational institutions will have an impact on teacher performance. Teachers are a key factor in the success of the learning process, so that with good teacher performance it is hoped that educational goals will also be achieved well. The aim of this research is to determine the effect of human resource management on teacher performance at MI Miftahul Huda Bandulan. This research is quantitative correlational research. Data collection uses questionnaires and documentation. The data analysis technique uses the pearson product moment correlation test, coefficient of determination, and simple linear regression. The research results obtained an  $r$  value of  $0.205 < 0.514$  ( $r$  calculated  $< r$  table), which means there isn't any significant relationship between human resource management and teacher performance. Then, in calculating the coefficient of determination in this research, it is 12%, meaning that the influence of human resource management on teacher performance is 12% and the remaining 88% is influenced by other factors. Meanwhile, in simple regression analysis, a significance value of  $0.205 > 0.05$  was obtained. This is confirmed by the calculated  $t$  result of  $-1.334$ , while the  $t$  table value is  $2.16037$  ( $t$  calculated  $< t$  table). So it can be concluded that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. In other words, there is no significant influence of human resource management variables on teacher performance variables at MI Miftahul Huda Bandulan.*

**Keywords:** Human Resource Management, Teacher Performance

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting bagi setiap manusia, agar dapat mencapai tingkat kesejahteraan yang diinginkannya baik fisik maupun psikis. Oleh karena hal itu pula maka proses pendidikan harus dikelola secara sistematis dan komprehensif agar dapat memberikan hasil yang optimal. Sedangkan dalam proses pengoperasiannya suatu lembaga pendidikan membutuhkan berbagai macam sumber daya yang saling berhubungan satu sama lain. Pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki harus dilakukan dengan baik sehingga tujuan yang diharapkan oleh sekolah/madrasah tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam pengoperasian lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menampilkan performansi sebagai lembaga yang bermutu dan berdaya saing sudah ditentukan oleh unsur manusia yang menjadi sebagai salah satu *key factor*. Hal ini berarti bahwa sustainabilitas dan pengembangan lembaga pendidikan yang kompetitif sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM), baik secara kualitas maupun kuantitasnya.<sup>1</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam perkembangan dunia pendidikan dewasa ini memaksa organisasi untuk memiliki sebuah kekuatan yang didasarkan pada keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini didasarkan pada kompetensi inti (*core competence*) dengan cara menciptakan nilai yang tinggi yang membedakan sebuah lembaga dengan lembaga pesaing.<sup>2</sup>

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, perlu diperhatikan setiap proses yang ada di dalamnya mulai dari proses perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, pemeliharaan, maupun pemberhentian. Termasuk di dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah berkaitan dengan penempatan dan pembagian tanggung jawab guru harus jelas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dikerjakan dengan baik. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga pendidik (guru) dengan baik sangat diperlukan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang guru agar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan dalam suatu lembaga pendidikan.

---

<sup>1</sup> Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 4

<sup>2</sup> Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 73

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.<sup>3</sup> Sedangkan fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh bidang manajemen ini. Menurut Sofyan Tsauri, fungsi-fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, pemeliharaan, pemberhentian.<sup>4</sup>

Dalam suatu lembaga pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum. Dalam meraih keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan yang sangat penting.

Menurut Suwignyo Widagdo, dkk kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>5</sup> Sedangkan Hafidulloh, dkk juga

---

<sup>3</sup> Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 6, No. 1 (Juni, 2018), 524-526.

<sup>4</sup> Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 14-17

<sup>5</sup> Suwignyo Widagdo, dkk, *Penilaian Kinerja, Budaya Kinerja & Kepemimpinan*, (Jember, Mandala Press, 2020), 42

berpendapat bahwa kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu: kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja dalam penilaian pembelajaran dan kinerja dalam pengembangan profesi.<sup>6</sup>

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu memiliki kontribusi dalam membantu meningkatkan kinerja guru, karena guru merupakan faktor kunci keberhasilan proses pembelajaran. Hasil penilaian kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan pada tahun ajaran 2022- 2023 bisa dikatakan cukup baik. Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja guru tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>7</sup> Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah kolerasional. Jenis penelitian ini merupakan teknik analisis statistik mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis apakah memang benar antara variabel yang satu dan variabel yang lain terdapat hubungan atau kolerasi, kemudian juga untuk mengetahui hubungan antar variabel itu (jika memang ada) termasuk hubungan yang kuat, cukupan atau lemah, dan memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan antar variabel itu merupakan hubungan yang berarti atau

---

<sup>6</sup> Hafidulloh, dkk, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 58-59.

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 8.

menyakinkan (signifikan), ataukah hubungan yang tidak berarti atau tidak menyakinkan.<sup>8</sup>

Variabel yang ada dalam penelitian ini meliputi variabel X dan variabel Y. Variabel X merupakan variabel *independent* (variabel bebas) yaitu manajemen sumber daya manusia, sedangkan variabel Y merupakan variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu kinerja guru. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis bagi responden. Data yang didapat dari hasil isian angket atau kuesioner ini merupakan jenis data primer. Sedangkan data sekunder didapat dari dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MI Miftahul Huda Bandulan, sebanyak 15 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto menjelaskan jumlah sampel dalam penelitian, apabila populasi dalam penelitian dibawah 100 orang, maka sebaiknya subjek diambil semua untuk dijadikan sampel.<sup>9</sup> Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi diambil sebagai sampel karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (*sensus*). *Sampling jenuh* adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena populasi dalam jumlah kecil.<sup>10</sup>

Instrumen penelitian disusun dengan mengacu pada indikator-indikator dari masing-masing variabel, untuk dikembangkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert. Jawaban responden diberi skor sebagai berikut: angka 1: Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2: Tidak Setuju (TS), angka 3: Setuju (S), angka 4: Sangat Setuju (SS). Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu terkait dengan validitas dan

---

<sup>8</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 188.

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

<sup>10</sup> Sirajuddin Saleh, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017), 48

reliabilitasnya. Sebelum dilakukan analisis data, maka dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang didapatkan. Hal ini untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas.

Teknik analisa data yang digunakan adalah: uji kolerasi *pearson product moment* yang bertujuan untuk mencari kolerasi antar dua variabel (X dan Y). Uji kolerasi *pearson product moment* bertujuan untuk mencari kolerasi antar dua variabel yang kerap kali di gunakan.<sup>11</sup> Uji koefisiensi determinasi sederhana bertujuan untuk melihat kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen.<sup>12</sup> Sedangkan uji regresi sederhana berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya.<sup>13</sup> Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 26.

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

*H<sub>a</sub>*: Ada pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

*H<sub>o</sub>*: Tidak ada pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dari 15 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel

---

<sup>11</sup> Anas Sudijono, Op.Cit., 190.

<sup>12</sup> Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2011), 55.

<sup>13</sup> Sugiyono, Op.Cit., 153.

Descriptive Stastic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MSDM	15	104	139	117.00	12.643
Kinerja Guru	15	66	88	74.93	8.396
Valid (listwise)	N 15				

Berdasarkan tabel 1, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap manajemen sumber daya manusia menunjukkan nilai minimum data sebesar 104, nilai maksimum data sebesar 139, nilai mean sebesar 117,00 dan nilai standar deviasi sebesar 12,643. Sedangkan pada hasil analisis statistik deskriptif terhadap kinerja guru menunjukkan nilai minimum data sebesar 66, nilai maksimum data sebesar 88, nilai mean sebesar 74,93 dan nilai standar deviasi sebesar 8,396.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai minimum terdapat pada variabel kinerja guru sebesar 66, kemudian nilai maksimum oleh variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 139. Nilai mean tertinggi terdapat pada variabel manajemen sumber daya manusia yaitu sebesar 117,00. Dan untuk nilai standar deviasi tertinggi terdapat pada variabel manajemen sumber daya manusia.

## 2. Uji korelasi *pearson product moment*

Dari analisis uji korelasi *pearson product moment* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations		Manajemen Sumber Daya Manusia	Kinerja guru
Manajemen Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	-.347
	Sig. (2-tailed)		.205

	Sum of Squares and Cross products	2071.733	-496.133
	Covariance	147.981	-35.438
	N	15	15
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-.347	1
	Sig. (2-tailed)	.205	
	Sum of Squares and Cross-products	-496.133	986.933
	Covariance	-35.438	70.495
	N	15	15

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} = -0,347$ , kemudian  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 0,514, hal ini berarti  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Dalam uji *pearson product moment* ini jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Oleh karena dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

### 3. Uji koefisiensi determinasi

Dari analisis uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 <sup>a</sup>	.120	.053	8.17181	1.503

a. Predictors: (Constant), VAR00024

b. Dependent Variabel: VAR00023



Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai determinasi (R-Square) adalah 0,120. Nilai 0,120 tersebut dapat diartikan variabel manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja guru sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 88%, dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4. Analisis regresi linier sederhana

Dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	100.765	19.481		5.173	.000
Manajemen Sumber Daya Manusia	-.239	.180	-.347	-1.334	.205

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 100,765 - 0,239 X$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui:

- Nilai konstanta adalah 100, 765, artinya nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 100,765.
- Pada hasil regresi variabel manajemen sumber daya manusia diperoleh nilai *t hitung* sebesar -1,334, sedangkan untuk nilai *t tabel* sebesar 2,16037, dimana nilai *t hitung* < *t tabel*. Dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,205, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh yang

signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan. Nilai koefisien regresi manajemen sumber daya manusia memiliki nilai sebesar -1,334 (negatif), yang berarti jika nilai variabel manajemen sumber daya manusia bertambah maka akan menyebabkan nilai variabel kinerja guru mengalami penurunan.

##### **5. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan *r hitung* dan *r tabel* sesuai dengan derajat kebebasan  $N-nr$  dan taraf signifikansi yang telah ditetapkan.<sup>14</sup> Dari hasil yang didapatkan *r hitung* = - 0,347, kemudian *r tabel* pada taraf signifikansi 5% adalah 0,514, hal ini berarti *r hitung* < *r tabel*. Dalam uji *pearson product moment* ini jika nilai *r hitung*  $\geq$  *r tabel* maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, jika *r hitung* < *r tabel* maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Oleh karena nilai *r hitung* sebesar - 0,347 lebih kecil dari nilai *r tabel*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

Kemudian dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,120. Dapat diartikan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru sebesar 12% sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji koefisien determinasi ini semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen.<sup>15</sup>

Sedangkan dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh signifikansi sebesar  $0,205 > 0,05$ . Dimana jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Uji regresi sederhana ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh

---

<sup>14</sup> Anas Sudijono, Op.Cit., 194

<sup>15</sup> Suliyanto, Loc.Cit

variabel X terhadap variabel Y. Kemudian dari hasil perhitungan, nilai *t hitung* sebesar -1,334, sedangkan untuk nilai *t tabel* sebesar 2,16037, dimana nilai *t hitung* < *t tabel*. Jika *t hitung* ≥ *t tabel* maka variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, jika *t hitung* < *t tabel* maka variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

Berdasarkan hasil dari 3 uji tersebut (*pearson product moment*, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana), dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Dwi Mahriza, dia berpendapat bahwasannya korelasi manajemen SDM dengan kinerja guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan-kemajuan kinerja guru di sekolah tersebut.<sup>16</sup> Tetapi dalam kenyataannya hal ini bisa jadi tidak sama dalam setiap lembaga, karena setiap lembaga memiliki kondisi yang berbeda-beda.

Sedangkan Abd. Madjid berpendapat bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal.<sup>17</sup> Secara internal kinerja guru ditentukan oleh: 1. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*; 2. Motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana

---

<sup>16</sup> Dwi Mahriza, dkk, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang", *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, Volume 4, No. 1 (Januari 2023), 131.

<sup>17</sup> Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta; Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2016), 13.

guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Selain itu ada faktor-faktor yang kemungkinan menghambat proses manajemen sumber daya manusia di sekolah, sehingga tidak dapat berjalan efektif. Di antara faktor penghambat tersebut, misalnya: 1) pola pikir (*mind set*) sumber daya manusia yang sulit berubah atau menyesuaikan diri dengan tugas baru, 2) kurang motivasi kerja jika tugas itu tidak sesuai keinginannya, 3) adanya tenaga yang orientasi kerjanya pada imbalan materi atau uang saja, 4) adanya tenaga yang akan bekerja baik jika diawasi atau ditunggui atasan, dan sebagainya. Permasalahan tersebut harus disiapkan jalan keluarnya agar tidak terjadi sehingga tidak menjadi faktor penghambat dalam mencapai tujuan sekolah, apalagi jika ada kebijakan pendidikan yang dianggap kurang menguntungkan bagi mereka.<sup>18</sup>

Dari uraian di atas terlihat bahwa selain manajemen sumber daya manusia, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti dari hasil penelitian yang didapat, faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja guru hanya sebesar 12%, sedangkan sisanya adalah dari faktor lainnya. Salah satu faktor lain yang sangat penting adalah berkaitan dengan faktor motivasi. Septiawan, dkk. dalam Siemze Joen, dkk. berpendapat bahwa ada dua faktor motivasi kerja yaitu; ekstrinsik dan instrinsik, yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Basuki Jaka Purnama, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No, 2, Oktober 2016

<sup>19</sup> Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*, (Palu: Magama, 2022), Cetakan Pertama, 59

Shilpy Afiattresna Octavia juga berpendapat bahwa pada dasarnya kinerja guru di tentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan.<sup>20</sup> Kemudian Barnawi dan Mohammad Arifin juga berpendapat bahwasannya kinerja guru dipengaruhi oleh: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.<sup>21</sup> Berbagai faktor inilah yang juga berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor manajemen sumber daya manusia dalam sekolah tersebut, melainkan banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik itu faktor internal (seperti: kemampuan pribadi masing masing, keinginan seseorang, dan motivasi), maupun faktor eksternal (seperti: lingkungan dimana ia mengabdikan dan bekerja).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Bandulan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *r hitung* sebesar  $0,205 < 0,514$  ( $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ ), berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Dalam perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebesar 12% kinerja guru dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, sisanya oleh faktor lain. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh signifikansi sebesar  $0,205 > 0,05$ . Hal ini diperkuat dari nilai *t hitung* sebesar -1,334, sedangkan untuk nilai *t tabel* sebesar 2,16037 ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh yang signifikan

---

<sup>20</sup> Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 38

<sup>21</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Cetakan Pertama, 2014), 44.

manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kinerja guru di MI  
Miftahul Huda Bandulan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akilah, Fahmiah, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 6, No. 1 (Juni, 2018)
- Amirul Mukminin, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: ArRuzz Media, Cetakan Pertama, 2014)
- Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013)
- Hafidulloh, dkk., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021)
- Joe, Siemze, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*, (Palu: Magama, 2022), Cetakan Pertama
- Madjid, Abd., *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2016)
- Mahriza, Dwi, dkk., "*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang*" Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis, Volume 4, No. 1 (Januari 2023)
- Octavia, Shilphy Afiattresna, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019)
- Purnama, Basuki Jaka, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016
- Saleh, Sirajuddin, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017)
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2011)

Tsauri, Sofyan, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013)

Widagdo, Suwignyo, dkk, *Penilaian Kinerja, Budaya Kinerja & Kepemimpinan*, (Jember: Mandala Press, 2020)