

PENGARUH MANAJEMEN KETENAGAAN TERHADAP MUTU LAYANAN PEMBELAJARAN

Moh. Syafi'i¹, Suyitno², Tuti Sulastri³, Syafrin Ngio⁴

¹Universitas Qomaruddin Bungah Gresik

²Program Pascasarjana Universitas Gresik

³Universitas Islam 45

⁴Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

Email: mohsyafii634@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa kuesioner untuk masing-masing variabel yakni variabel manajemen ketenagaan dan mutu layanan pembelajaran. Kuesioner yang digunakan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Penelitian ini dilaksanakan pada di MTs Mambaul Ulum Bedanten Bungah Gresik, dengan guru sebagai responden. Populasi berjumlah 52 orang guru, yang juga dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yakni analisis regresi linier sederhana dan korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 20, dengan dasar melihat perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel untuk mengetahui tingkat pengaruh manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran.. Hasil penelitian yakni manajemen ketenagaan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y) dikarenakan value t-hitung > t-tabel atau $33,338 > 2,000$, jadi H_0 dinyatakan ditolak yang berarti nilai koefisien regresi sangat signifikan/ manajemen ketenagaan (X) nyata berpengaruh signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y) .

Kata Kunci: Manajemen Ketenagaan, Mutu Layanan Pembelajaran.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personnel management on the quality of learning services. The research method used is quantitative research. This study used research instruments as questionnaires for each variable, namely personnel management variables and the quality of learning services. The questionnaire used was first tested for validity and reliability. This research was conducted at MTs Mambaul Ulum Bedanten Bungah Gresik, with teachers as respondents. The population was 52 teachers, who were also sampled for the study. Data analysis techniques are simple linear regression analysis and correlation using the SPSS 20 application, on the basis of looking at the comparison of calculated t values and table t values to determine the level of influence of personnel management on the quality of learning services. The results of the study are that personnel

management (X) has a significant effect on the quality of learning services (Y) because the value of $t_{calculated} > t_{table}$ or $33.338 > 2.000$, then H_0 is rejected meaning that the significant regression coefficient or personnel management (X) really has a significant effect on the quality of learning services (Y).

Keywords: *Personnel Management, Quality of Learning Services*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses pembelajaran dan pengajaran yang berlangsung di lembaga formal, non-formal, maupun informal, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi dan mempersiapkan individu untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, dan mandiri. Pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga melibatkan aspek moral, sosial, dan psikologis.¹

Dalam mengkonstruksikan pendidikan bagi masyarakat, maka dibutuhkan tempat untuk tujuan tersebut dalam hal ini adalah sekolah. Sekolah adalah institusi pendidikan formal yang berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran bagi peserta didik dari tingkat pendidikan dasar hingga menengah. Sekolah merupakan lingkungan yang didesain untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk akademik, sosial, moral, dan keterampilan.²

Pada sebuah lembaga Pendidikan formal diperlukan beberapa manajemen /pengelolaan dalam lembaga tersebut. Salah satu pengelolaan yang paling penting adalah pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang sering disebut manajemen ketenagaan.³

Manajemen ketenagaan pendidikan adalah suatu proses yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Manajemen ketenagaan pendidikan meliputi perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan penghargaan sumber daya manusia yang terkait dengan dunia pendidikan.⁴

¹ Musari Dalyono, *Psikologi Pendidikan Islam, Cirebon*, vol. 4, 2015.

² Alfian Erwinsyah, Hasyim Mahmud Wantu, and Asriyati Nadjamuddin, "Rekognisi Dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2021): 92–102.

³ Masyni, Zaenab Hanim, and Linda Hartani, "MANAJEMEN INOVASI PEMBELAJARAN EFEKTIF DI SMP NEGERI 4 SAMARINDA (Studi Kasus Di SMP Negeri 4 Samarinda)," *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 5, no. 4 (2020): 59–72.

⁴ N Z Jf and M A Latif, "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud," *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal ...* (2020), <http://jurnal.unw.ac.id/index.php/IJEC/article/view/415>.

Beberapa aspek penting dari manajemen ketenagaan pendidikan antara lain:

1. Perencanaan: Merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.⁵
2. Perekrutan dan pemilihan: Memilih dan merekrut sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pendidikan.⁶
3. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam dunia pendidikan.
4. Evaluasi kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengukur keberhasilan sumber daya manusia dan memperbaiki kinerja mereka di masa depan.
5. Penghargaan: Memberikan penghargaan yang tepat kepada sumber daya manusia yang berprestasi dan berkontribusi dalam dunia pendidikan.

Manajemen ketenagaan pendidikan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas institusi pendidikan secara keseluruhan. Manajemen ketenagaan memiliki beberapa manfaat, di antaranya:⁷

1. Meningkatkan kualitas pendidikan: Dengan manajemen ketenagaan pendidikan yang baik, sumber daya manusia di bidang pendidikan dapat dipilih, dilatih, dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
2. Meningkatkan efektivitas pengajaran: Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif dan efisien. Dengan manajemen ketenagaan pendidikan yang baik, para pengajar dapat menerima pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
3. Meningkatkan kepuasan kerja: Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga dapat membantu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam institusi pendidikan.

⁵ S Pohan, "Manajemen Sekolah: Wujudkan Guru Profesional," *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan* (2018), <http://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/265>.

⁶ M Sandela, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok," *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* (2019), <https://ojs.iainbatuankangar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/1674>.

⁷ E B Yoangka, *MANAJEMEN KETENAGAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PEMBELAJARAN PADA SMA YPK SENTANI KABUPATEN JAYAPURA* (repository.upi.edu, 2019), <http://repository.upi.edu/id/eprint/43669>.

4. Meningkatkan efisiensi biaya: Dengan manajemen ketenagaan pendidikan yang baik, institusi pendidikan dapat meminimalkan biaya penggantian sumber daya manusia yang keluar dan mengurangi biaya pelatihan dan pengembangan.
5. Meningkatkan reputasi institusi pendidikan: Institusi pendidikan yang memiliki manajemen ketenagaan pendidikan yang baik cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan dianggap sebagai institusi yang profesional dan berkualitas tinggi.

Secara keseluruhan, manajemen ketenagaan pendidikan yang baik dapat membantu institusi pendidikan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Indikator manajemen ketenagaan pendidikan mencakup berbagai aspek, antara lain:⁸

1. Kebutuhan tenaga pendidik: Indikator ini mencakup penentuan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan ketersediaan dan kebutuhan program pendidikan.
2. Rekrutmen tenaga pendidik: Indikator ini mencakup proses seleksi dan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik: Indikator ini mencakup program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.
4. Evaluasi kinerja tenaga pendidik: Indikator ini mencakup proses evaluasi kinerja tenaga pendidik untuk menentukan tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan untuk memperbaiki kinerja jika diperlukan.
5. Penghargaan dan insentif: Indikator ini mencakup penghargaan dan insentif yang diberikan kepada tenaga pendidik sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja mereka yang baik.
6. Manajemen konflik dan hubungan industrial: Indikator ini mencakup manajemen konflik dan hubungan industrial yang baik antara institusi pendidikan dan tenaga pendidik, termasuk penyelesaian masalah dan penanganan keluhan.

⁸ M R E Putra, A G Prananosa, and ..., "Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau," *Alignment: Journal of ...* (2018), <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/Alignment/article/view/276>.

7. Kepuasan tenaga pendidik: Indikator ini mencakup tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap lingkungan kerja, program pelatihan dan pengembangan, insentif, dan manajemen institusi pendidikan.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi dan penilaian terhadap manajemen ketenagaan pendidikan yang dilakukan oleh institusi pendidikan. Namun, perlu diingat bahwa setiap institusi pendidikan dapat menentukan indikator yang paling relevan dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya.

Secara teoritis jika pada lembaga Pendidikan manajemen ketenagaan itu tertata dengan baik maka dapat memberikan dampak yang positif terhadap mutu dari sekolah, secara spesifik yakni mutu pembelajaran. Dikarenakan berkaitan dengan ketenagaan jadi lebih berkenaan dengan layanan pembelajaran.

Berdasarkan telaah beberapa artikel jurnal yang relevan bahwa manajemen ketenagaan dapat memberikan dampak positif terhadap mutu layanan pembelajaran di sekolah. Sesuai dengan telaah awal pada studi pendahuluan ditemukan data/informasi bahwa manajemen ketenagaan di MTs Mambaul Ulum Bedanten Bungah Gresik sudah baik dibuktikan dengan kuantitas tenaga pendidik dan kependidikan sejumlah 52 orang, system rekrutmen yang sesuai dengan analisis kebutuhan, rasio guru dan siswa, keikutsertaan dalam pelatihan pengembangan diri, supervise yang rutin, pemberian penghargaan serta minimalnya konflik yang terjadi. Namun kemudian hal ini tidak serta merta membuat kualitas pengajaran, kepuasan dan prestasi peserta didik juga baik.

Memperhatikan permasalahan tersebut, peneliti berasumsi bahwa manajemen ketenagaan dapat memberikan pengaruh terhadap mutu layanan pembelajaran. Mutu layanan pembelajaran dapat didefinisikan sebagai sejauh mana layanan pembelajaran yang diberikan oleh institusi pendidikan memenuhi harapan dan kebutuhan peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya, serta memenuhi standar yang ditetapkan oleh institusi itu sendiri atau oleh lembaga pengakreditasi yang terkait.⁹ Definisi ini menunjukkan bahwa mutu layanan pembelajaran harus memperhatikan harapan dan kebutuhan peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya, serta memenuhi standar yang ditetapkan oleh institusi pendidikan atau oleh lembaga pengakreditasi yang terkait.¹⁰

⁹ P Pratama et al., "Implementasi Standar Pengelolaan Untuk Peningkatan Mutu Layanan Pembelajaran The Implementation of Management Standard for Improving the Quality of ...," *media.neliti.com* (n.d.), <https://media.neliti.com/media/publications/410408-implementasi-standar-pengelolaan-untuk-p-8d648aa6.pdf>.

¹⁰ A Saepudin, S Z Amatullah, and U Rahmawati, "Penguatan Kompetensi Tutor Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pembelajaran Melalui Pelatihan Literasi Digita: Kegiatan Pengabdian Pada Satuan PKBM Di ...," *E-Coops-Day* (journal.ikopin.ac.id, 2021), <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/eoopsday/article/download/903/476>.

Hal ini memperlihatkan bahwa pengukuran mutu layanan pembelajaran tidak hanya dilakukan dari sisi institusi pendidikan, tetapi juga harus melibatkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan terkait, seperti peserta didik, orang tua, dan masyarakat umum.¹¹

Indikator mutu layanan pembelajaran dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan tujuan institusi pendidikan, namun umumnya mencakup beberapa aspek penting berikut:¹²

1. Kepuasan tenaga pendidik: Indikator ini mencakup tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap lingkungan kerja dan program pelatihan dan pengembangan yang diberikan.
2. Responsivitas institusi: Indikator ini mencakup responsivitas institusi terhadap kebutuhan dan harapan peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya, seperti kemampuan mengatasi keluhan dan memberikan informasi yang jelas dan akurat.
3. Kepuasan peserta didik dan orang tua: Indikator ini mencakup tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua terhadap layanan pembelajaran yang diberikan oleh institusi pendidikan.¹³
4. Prestasi akademik peserta didik: Indikator ini mencakup prestasi akademik peserta didik, seperti nilai, kelulusan, dan kenaikan kelas.¹⁴
5. Kualitas pengajaran: Indikator ini mencakup kualitas pengajaran yang diberikan oleh pengajar atau tenaga pendidik, seperti kemampuan menjelaskan materi dengan baik, keterampilan pengajaran, dan penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi.
6. Ketersediaan dan kualitas fasilitas: Indikator ini mencakup ketersediaan dan kualitas fasilitas pendidikan, seperti gedung, ruang kelas, peralatan dan perlengkapan pendukung pembelajaran, serta keamanan lingkungan.
7. Efektivitas manajemen: Indikator ini mencakup efektivitas manajemen institusi pendidikan, seperti manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen program pendidikan.

¹¹ I Maulana, *Manajemen Layanan Mutu Pembelajaran Berbasis Karakter Baik Dan Kuat* (repository.upi.edu, 2022), <http://repository.upi.edu/id/eprint/71579>.

¹² R Azizah, *Pengaruh Mutu Layanan Pembelajaran Terhadap Kepuasan Siswa Jurusan Otkp Di Smk Pasundan 1 Cimahi* (repository.upi.edu, 2021), <http://repository.upi.edu/id/eprint/70556>.

¹³ S Ernawati, "Pengembangan Mutu Layanan Proses Belajar Mengajar Melalui Efektivitas Kepemimpinan Pembelajaran," *Didaktikum* (2020), <http://www.irpp.com/index.php/didaktikum/article/view/1161>.

¹⁴ J J Teta, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di SMA Negeri 1 Maumere," *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* (2020), <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/157>.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi dan penilaian terhadap mutu layanan pembelajaran yang diberikan oleh institusi pendidikan. Namun, perlu diingat bahwa setiap institusi pendidikan dapat menentukan indikator yang paling relevan dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya.

Hasil studi pendahuluan menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan proses manajemen berbasis madrasah dengan berdasar pada standar nasional Pendidikan, meskipun begitu ada beberapa yang kurang optimal seperti mutu layanan pembelajaran. Salah satu hal yang mempengaruhi mutu pembelajaran khususnya yang berkenaan dengan layanan adalah personalia atau guru sebagai tenaga pengajar. Berkenaan dengan hal tersebut proses manajemen yang mengatur tersebut adalah manajemen personalia atau manajemen ketenagaan.

Beberapa penelitian yang relevan ditulis oleh Sandela berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiyah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Anggara menulis tentang Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran. Serta penelitian Pohan berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran Guru di SMP Negeri. Beberapa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang kami lakukan yakni dengan menggunakan variabel independen yakni manajemen ketenagaan dan variabel terikat yakni mutu pembelajaran.

Berdasarkan teori dan realitas yang tersebut bahwa diperlukan untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh manajemen ketenagaan yang dilaksanakan sekolah terhadap mutu layanan pembelajaran. Implikasi dari penelitian ini nantinya menjadi dasar pengambilan keputusan oleh madrasah untuk pengembangan manajemen madrasah ke depan, dan secara akademik bermanfaat untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang manajemen Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada riset ini yaitu penelitian *kuantitatif* yang merupakan jenis penelitian yang berfokus pada data angka dan pengolahannya untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel.¹⁵ Penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa kuesioner untuk masing-masing variabel yakni variabel manajemen ketenagaan dan mutu layanan pembelajaran. kuesioner ini dibagikan kepada responden agar mendapatkan data dengan skala likert. Kuesioner yang digunakan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.¹⁶

¹⁵ Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, ed. Erang Risanto, 01 ed. (Yogyakarta: CV ANDI Offset, 2014).

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Cetakan ke-. (Bandung: Alfabeta, 2015).

Penelitian ini dilaksanakan pada di MTs Mambaul Ulum Bedanten Bungah Gresik, dengan guru sebagai responden. Populasi berjumlah 52 orang guru, yang juga dijadikan sampel penelitian. Data hasil kuesioner kemudian dilakukan analisis data regresi linier sederhana dan korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 20, dengan dasar melihat perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel untuk mengetahui tingkat pengaruh manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran.¹⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana validitas suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus teknis “Product Moment Correlation”, korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total dihitung, untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil uji validitas untuk 30 item pernyataan variabel X (manajemen ketenagaan) dan variabel Y (mutu layanan pembelajaran) menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $N = 52$ (responden), dan dengan kriteria selang kepercayaan 95%, harga r-tabel = 0,279. dilakukan terhadap semua item pernyataan dengan kriteria r-hitung > r-tabel Artinya item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika hasil perhitungan r-hitung > r-tabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner variabel X (manajemen tenaga kerja) dari 30 item pertanyaan diperoleh 26 item yang valid (r-hitung > r-tabel) dan 4 item yang tidak valid (r-hitung < r-tabel). Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian, jumlah item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 26 item pernyataan untuk mengukur variabel X (manajemen tenaga kerja).

Berdasarkan pengujian validitas kuesioner variabel Y (mutu layanan pembelajaran) dari 30 butir item instrument dihasilkan 28 item instrument yang valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 2 butir instrument yang tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Dengan demikian berdasarkan hasil uji coba tersebut jumlah butir instrument pernyataan yang ada dalam kuesioner digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 28 item pernyataan untuk mengukur variabel Y (mutu layanan pembelajaran).

2. Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan atau konsisten dalam mengukur suatu konstruk atau variabel yang sama dari waktu ke waktu dan dari berbagai pengukur yang berbeda. Dalam konteks penelitian, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat

¹⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Edisi ke-4. (Jakarta: Kencana, 2017).

ukur atau kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sama pada setiap pengukuran yang dilakukan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis data dan membuat kesimpulan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode seperti uji retest, alpha cronbach, dan split-half.

Untuk uji reliabilitas maka skor yang digunakan pada pengujian validitas terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid akan digunakan pada pengujian ini yaitu untuk variabel manajemen ketenagaan (X) berjumlah 26 item pernyataan yang dinyatakan valid dan variabel mutu layanan pembelajaran (Y) berjumlah 28 item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas diperoleh nilai r sebagai berikut.

Pengujian Reliabilitas Variabel Manajemen Ketenagaan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	26

Berdasarkan *table output* tentang statistic reliabilitas diperoleh dari 26 item pernyataan dalam kuesioner yang mengukur variabel manajemen ketenagaan (X) yang dinyatakan valid diperoleh *koefisien Cronbach's Alpha* yakni senilai 0.849. jika dibandingkan dengan kriteria pengujian instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Pengujian ini menghasilkan instrumen yang reliabel sebab $0.849 > 0.6$, dan dapat digunakan untuk mengukur variabel manajemen ketenagaan (X).

Pengujian Reliabilitas Variabel Mutu layanan pembelajaran (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	28

Berdasarkan *table output* tentang statistic reliabilitas diperoleh dari 28 item pernyataan dalam kuesioner yang mengukur variabel mutu layanan pembelajaran (Y) yang dinyatakan valid diperoleh *Cronbach's Alpha* yakni senilai 0.871, jika dibandingkan dengan kriteria pengujian instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Pengujian ini menghasilkan instrumen yang reliabel sebab $0.871 > 0.6$, dan dapat digunakan untuk mengukur variabel mutu layanan pembelajaran (Y).

3. Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengevaluasi apakah sampel data yang diambil dari suatu populasi memiliki distribusi yang bersifat normal atau tidak. Distribusi normal, atau juga disebut dengan distribusi Gauss, adalah distribusi yang paling umum ditemukan dalam banyak fenomena di alam. Oleh karena itu, banyak metode statistik memerlukan asumsi bahwa data yang digunakan adalah berdistribusi normal.

Dalam uji normalitas, kita menggunakan teknik-teknik statistik untuk menguji apakah sampel data yang kita miliki diambil dari suatu populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dengan mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, kita dapat menentukan jenis analisis statistik yang tepat untuk digunakan dalam memproses data tersebut.

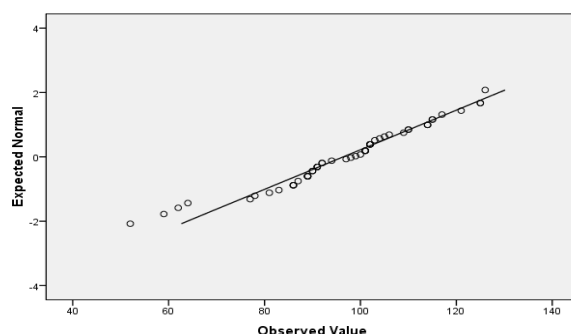
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Manajemen Ketenagaan	.107	52	.196	.963	52	.103
Mutu Layanan Pembelajaran	.094	52	.200*	.962	52	.092

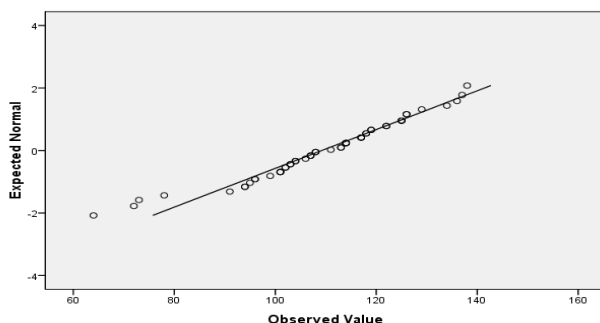
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel tersebut nampak bahwa nilai sig. variabel manajemen ketenagaan (X) adalah 0,196, karena nilai sig. $0,196 > 0,05$ jadi data variabel manajemen ketenagaan (X) berdistribusi normal. Begitu pula dengan variabel mutu layanan pembelajaran (Y), nilai sig. adalah $0,2 > 0,05$. Ini artinya bahwa data untuk variabel mutu layanan pembelajaran (Y) berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam kurva normal QQ plot sebagai berikut.



Gambar 1. Grafik QQ Plot Variable X



Gambar 2. Grafik QQ Plot Variable Y

Dari kedua grafik *Normal Q-Q Plot* untuk variabel manajemen ketenagaan dan variabel mutu layanan pembelajaran tergambar sebaran data yang berada di dekat garis uji atau diagonal yang arahnya ke kanan sebelah atas tidak ditemukan data yang letaknya jauh dari sebaran data, berarti bahwa data telah terdistribusi normal.

4. Uji Hipotesis

Dalam menganalisis pengaruh antara variabel X (manajemen ketenagaan) terhadap variabel Y (mutu layanan pembelajaran) dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20 dan diperoleh output sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.672	2.845		5.509	.000
	Manajemen ketenagaan	.970	.029	.978	33.338	.000

a. Dependent Variable: Mutu layanan pembelajaran

Menurut tabel *Coefficients* mendeskripsikan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + bX = 15,672 + 0,970 X$. Konstanta senilai 15,672 berarti bila tidak ada kenaikan nilai dari variabel manajemen ketenagaan (X), maka nilai mutu layanan pembelajaran (Variabel Y) adalah 15,672. Koefisien regresi senilai 0,970 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai manajemen ketenagaan akan memberikan peningkatan terhadap nilai mutu layanan pembelajaran senilai 0,970.

Pada perhitungan analisis varian di bawah ini terdapat kolom nilai F dan kolom Sig. Bila digunakan nilai F, artinya harus pula dicari nilai F-tabel lebih dulu agar analisis ini lebih mudah dengan menggunakan nilai Sig. Kriteria yang digunakan pada uji ini adalah jika Sig. Lebih dari atau sama dengan nilai alpha (α) yang telah ditentukan, maka H_0 diterima yang berarti persamaan garis regresi tidak linier dan jika Sig. kurang dari nilai alpha maka H_0 ditolak yang berarti persamaan garis regresi linier.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12674.479	1	12674.479	1.111E3	.000 ^a
	Residual	570.194	50	11.404		
	Total	13244.673	51			

a. Predictors: (Constant), Manajemen ketenagaan

b. Dependent Variable: Mutu layanan pembelajaran

Berdasarkan table di atas, dari hasil perhitungan SPSS 20 diperoleh nilai Sig. senilai 0.000. Nilai Sig. ini lebih kecil dibandingkan nilai *alpha* (α) yakni 0.05 yang berarti penolakan terhadap H_0 atau persamaan garis regresinya linear. Pada tabel di atas atau uji F, ternyata didapat F_{hitung} adalah 1,11 dengan tingkat signifikan 0,000^a atau 0. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengembangan mutu layanan pembelajaran.

Sedangkan untuk memperoleh besar nilai kontribusi variabel bebas yakni variabel X (manajemen ketenagaan) terhadap variabel terikat yaitu variabel Y (mutu layanan pembelajaran) dapat di dengan melihat nilai *R-Square* pada tabel hasil output SPSS model summary sebagai berikut berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.956	3.37696

a. Predictors: (Constant), Manajemen ketenagaan

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai *R-Square*nya adalah 0.957 yang artinya pengaruh variabel X (manajemen ketenagaan) terhadap variabel y (mutu layanan pembelajaran) sebesar 95,7 %, kontribusi variabel yang lain adalah 4,3% yang merupakan pengaruh dari luar variabel manajemen ketenagaan atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Sebagai langkah akhir dari perhitungan perolehan keterpengaruh kedua variabel penelitian manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran, maka penarikan kesimpulan koefisien regresi dilakukan dengan pengujian koefisien regresi menggunakan uji t.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (mutu layanan pembelajaran). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel manajemen ketenagaan (X) terhadap mutu layanan pembelajaran (Y) sebagai berikut.

$H_0: \rho = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran.

$H_a : \rho \neq 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan manajemen ketenagaan terhadap mutu layanan pembelajaran.

Bila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak berarti koefisien regresi signifikan.

Bila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima berarti koefisien regresi tidak signifikan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.672	2.845		5.509	.000
Manajemen ketenagaan	.970	.029	.978	33.338	.000

a. Dependent Variable: Mutu layanan pembelajaran

Berdasarkan tabel *Coefficient* di atas, pada kolom *Unstandardized Coefficient*, nilai X (manajemen ketenagaan) sebesar 0.970 dan nilai t_{hitung} nya sebesar 33,338. Dengan dk (derajat kebebasan)= $n-2=52-2=50$ dan $\alpha = 0.05$, sehingga diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,000$. Sehingga nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $33,338 > 2,000$, maka H_0 ditolak.

Pada kolom Sig. di tabel di atas, variabel X diperoleh nilai 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,05. Sebab nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $33,338 > 2,000$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau manajemen ketenagaan (X) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y). Jadi terbukti yakni manajemen ketenagaan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y).

Berdasarkan teori bahwa Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu layanan pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Sesuai dengan beberapa artikel penelitian mengenai pengaruh manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap mutu layanan pembelajaran: (1) "The Impact of Educational Personnel Management on Educational Quality" oleh Nahla Al-Araj and Hussein Al-Momani (International Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 22, 2012) (2) "The Effect of Human Resource Management Practices on the Quality of Education in Secondary Schools" oleh Atef Hamad Al-Rahayfeh (International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 10, 2011) (3) "The Impact of Human Resource Management on the Quality of Education: A Case Study of Jordanian Private Schools" oleh Mohammad M. Al-Qudah (International Journal of Education and Practice, Vol. 4, No. 4, 2016) (4) "The Impact of Human Resource Management Practices on the Quality of Education: A Study of Public Schools in Oman" oleh Tareq S. S. Al-Alawi (International Journal of Educational

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 33-48

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Administration and Policy Studies, Vol. 6, No. 3, 2014) (5) "The Effect of Human Resource Management Practices on the Quality of Education in Higher Education Institutions: A Review of Literature" oleh Alaaeddin M. Al-Tarawneh (International Journal of Education and Research, Vol. 2, No. 12, 2014)

Penelitian ini membuktikan manajemen ketenagaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran. Beberapa faktor manajemen yang berpengaruh meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, dan penghargaan terhadap kinerja yang baik. Implementasi manajemen yang efektif dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta memperbaiki kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen ketenagaan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y) sebab nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $33,338 > 2,000$, artinya H_0 menalami penolakan yakni koefisien regresi signifikan atau manajemen ketenagaan (X) secara nyata berpengaruh secara signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alaaeddin M. Al-Tarawneh, *The Effect Of Human Resource Management Practices On The Quality Of Education In Higher Education Institutions: A Review Of Literature*" (International Journal Of Education And Research, Vol. 2, No. 12, 2014).
- Alfian Erwinsyah, Hasyim Mahmud Wantu, And Asriyati Nadjamuddin. "Rekognisi Dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, No. 1 (2021): 92–102.
- Azizah, R. *Pengaruh Mutu Layanan Pembelajaran Terhadap Kepuasan Siswa Jurusan Otkp Di Smk Pasundan 1 Cimahi*. Repository.Upi.Edu, 2021. <Http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/70556>.
- Dalyono, Musari. *Psikologi Pendidikan Islam. Cirebon*. Vol. 4, 2015.
- Ernawati, S. "Pengembangan Mutu Layanan Proses Belajar Mengajar Melalui Efektivitas Kepemimpinan Pembelajaran." *Didaktikum* (2020). <Http://Www.I-Rpp.Com/Index.Php/Didaktikum/Article/View/1161>.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 33-48

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Jf, N Z, And M A Latif. “Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud.” *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal ...* (2020). [Http://Jurnal.Unw.Ac.Id/Index.Php/Ijec/Article/View/415](http://Jurnal.Unw.Ac.Id/Index.Php/Ijec/Article/View/415).

Masyani, Zaenab Hanim, And Linda Hartani. “Manajemen Inovasi Pembelajaran Efektif Di Smp Negeri 4 Samarinda (Studi Kasus Di Smp Negeri 4 Samarinda).” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 5, No. 4 (2020): 59–72.

Maulana, I. *Manajemen Layanan Mutu Pembelajaran Berbasis Karakter Baik Dan Kuat*. Repository.Upi.Edu, 2022. [Http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/71579](http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/71579).

Pohan, S. “Manajemen Sekolah: Wujudkan Guru Profesional.” *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan* (2018). [Http://Ejournal.Iainkerinci.Ac.Id/Index.Php/Tarbawi/Article/View/265](http://Ejournal.Iainkerinci.Ac.Id/Index.Php/Tarbawi/Article/View/265).

Pratama, P, H Yulianto, U C Berlian, And Y Iriantara. “Implementasi Standar Pengelolaan Untuk Peningkatan Mutu Layanan Pembelajaran The Implementation Of Management Standard For Improving The Quality Of” *Media.Neliti.Com(N.D.)*. [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/410408-Implementasi-Standar-Pengelolaan-Untuk-P-8d648aa6.Pdf](https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/410408-Implementasi-Standar-Pengelolaan-Untuk-P-8d648aa6.Pdf).

Putra, M R E, A G Pranansa, And ... “Manajemen Tenaga Pendidik Sdit Mutiara Cendekia Lubuklinggau.” *Alignment: Journal Of ...* (2018). [Https://Journal.Ipm2kpe.Or.Id/Index.Php/Alignment/Article/View/276](https://Journal.Ipm2kpe.Or.Id/Index.Php/Alignment/Article/View/276).

Saepudin, A, S Z Amatullah, And U Rahmawati. “Penguatan Kompetensi Tutor Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pembelajaran Melalui Pelatihan Literasi Digita: Kegiatan Pengabdian Pada Satuan Pkbm Di” *E-Coops-Day*. Journal.Ikopin.Ac.Id, 2021. [Https://Journal.Ikopin.Ac.Id/Index.Php/Ecoopsday/Article/Download/903/476](https://Journal.Ikopin.Ac.Id/Index.Php/Ecoopsday/Article/Download/903/476).

Sandela, M. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa’adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* (2019). [Https://Ojs.Iainbatusangkar.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Alfikrah/Article/View/1674](https://Ojs.Iainbatusangkar.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Alfikrah/Article/View/1674).

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Cetakan Ke-. Bandung: Alfabeta, 2015.

Suwartono. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Edited By Erang Risanto. 01 Ed. Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2014.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 33-48

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Teta, J J. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di Sma Negeri 1 Maumere.” *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* (2020).
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/157>.

Yoangka, E B. *Manajemen Ketenagaan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pembelajaran Pada Sma Ypk Sentani Kabupaten Jayapura*.
Repository.Upi.Edu, 2019. <http://repository.upi.edu/id/eprint/43669>.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*.
Edisi Ke-4. Jakarta: Kencana, 2017.