

## **PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 TARUTUNG**

**Rico Marthin Sihotang, Abai Manupak Tambunan,**

**Erika Christine Panggabean**

Prodi Manajemen Pendidikan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

[ricosihotang19@gmail.com](mailto:ricosihotang19@gmail.com)

[abai.tambunan@yahoo.com](mailto:abai.tambunan@yahoo.com)

[erika.panggabean@gmail.com](mailto:erika.panggabean@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi adalah seluruh guru di SMA Negeri 2 Tarutung yang berjumlah 47 orang dan seluruh anggota populasi adalah sampel yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini penulis menggunakan instrumen berupa angket tertutup. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung Tapanuli Utara, dibuktikan melalui analisa data berikut ini: 1) Uji persyaratan analisis: a) Uji normalitas diperoleh nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,095 > 0,05$ ; b) Uji linieritas diperoleh nilai signifikan deviation of linearity yaitu sebesar  $0,352 > 0,05$ . 2) Uji Hipotesis: a) uji hubungan yang positif diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,636 > r_{tabel}(\alpha=0,05, n=47) = 0,283$  dengan demikian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y. b) Uji hubungan yang signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,528 > t_{tabel}(\alpha=0,05, dk=n-2=45) = 2,021$  dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. c) Uji persamaan regresi, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 31,921 + 0,652X$ . d) Uji koefisien determinasi regresi ( $r^2$ ) = 40,4%. e) Uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $30,564 > 4,08$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung Tapanuli Utara sebesar 40,4%.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine how the influence of human resource management on teacher performance at SMA Negeri 2 Tarutung. The method used in this research is descriptive quantitative method. The population is all teachers at SMA Negeri 2 Tarutung, totaling 47 people, and the entire population is the sample determined using saturated sample technique. In this study, the author uses an instrument in the form of a closed

questionnaire. The results of data analysis show that there is a positive and significant influence of human resource management on teacher performance at SMA Negeri 2 Tarutung, North Tapanuli, as evidenced by the following data analysis: 1) Analysis requirements test: a) Normality test obtained Asymp value. Sig. (2-tailed) of  $0.095 > 0.05$ ; b) Linearity test obtained significant value of deviation from linearity of  $0.352 > 0.05$ . 2) Hypothesis test: a) Positive relationship test obtained  $r_{xy}$  value =  $0.636 > r_{table} (\alpha = 0.05, n = 47) = 0.283$ , thus it is known that there is a positive relationship between variable X and variable Y. b) Significant relationship test obtained  $t_{count} = 5.528 > t_{table} (\alpha = 0.05, df = n-2 = 45) = 2.021$ , thus there is a significant relationship between variable X and variable Y. c) Regression equation test, obtained regression equation  $\hat{Y} = "31.921" + 0.652X$ . d) Regression coefficient of determination test ( $r^2$ ) = 40.4%. e) Hypothesis test using F test obtained  $F_{count} > F_{table}$ , which is  $30.564 > 4.08$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means there is a positive and significant influence of human resource management on teacher performance at SMA Negeri 2 Tarutung, North Tapanuli, by 40.4%.

Keywords : Human Resource Management, Teacher Performance.

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah tempat berlangsungnya proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku, mengembangkan potensi individu, serta meningkatkan keterampilan. Melalui proses ini, peserta didik diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, nilai-nilai budaya, serta norma yang relevan. Secara umum, lembaga pendidikan terbagi menjadi tiga kategori: formal, nonformal, dan informal. Lembaga pendidikan formal mengacu pada sistem pendidikan yang terstruktur dan memiliki jenjang yang jelas bagi peserta didiknya.

Menurut Siagian, Manajemen sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat.<sup>1</sup>

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah dimana hal tersebut dapat membantu sekolah mencapai tujuan bersama lembaga pendidikan terutama dalam hal menjadikan peserta didik berkembang secara optimal dan memiliki kontribusi positif dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menemukan permasalahan mengenai kinerja guru dimana masih terdapat guru di SMA Negeri 2 Tarutung yang belum menerapkan seluruh indikator kinerja guru antara lain dalam hal, (1) kemampuan mengadakan hubungan yang baik

---

<sup>1</sup> Khairul Azan, Ali M Zebua, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan (DotPlus Publisher,2021), hal.3*

antar pribadi, (2) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (3) kemampuan melaksanakan pengayaan terhadap peserta didik, (4) kemampuan melaksanakan remedial . Oleh karena itu muncul masalah terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, mengingat adanya masalah yang kompleks dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga melalui latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Tarutung.”**

## **KAJIAN TEORI**

### **Landasan Teoritis**

#### **Kinerja Guru**

##### **Pengertian Kinerja Guru**

Gunawan et al. menambahkan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam menerapkan kurikulum ditandai dengan kemampuannya mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi pembelajaran.

Menurut Mangkunegara, Kinerja guru adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diharapkan dicapai oleh guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Dengan kata lain, guru diharapkan menjalankan tugasnya secara maksimal tanpa menyerah. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian yang mencerminkan keberhasilan kerja seseorang. Namun, pencapaian ini bukan sekadar tentang jumlah penghargaan atau kejuaraan yang diraih, melainkan keberhasilan yang terlihat dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan dan kompetensi guru dalam bidangnya. Selain itu, keberhasilan kerja juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu tersebut.<sup>2</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kinerja ini mencakup beberapa aspek, yaitu:

1. Merancang pembelajaran.
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas.
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

---

<sup>2</sup> Mangkunegara (2007:67).

4. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta kualifikasi akademik.
5. Bertindak secara objektif dan adil tanpa diskriminasi.
6. Mematuhi peraturan, hukum, dan kode etik profesi guru.
7. Menjaga serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari pembahasan tersebut tentang defenisi kinerja guru, maka dapat dikatakan bahwa secara garis besar kinerja guru adalah aktifitas yang dilakukan dalam hal mendidik, membimbing, mengajar atau *transfer knowledge* kepada peserta didik di sekolah sesuai dengan keprofesionalan yang dimilikinya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru sebagai individu yang profesinya berkaitan dengan dunia pendidikan, memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah.<sup>3</sup>

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan langsung dengan guru maupun lingkungan sekolah. Kinerja sendiri merupakan konsep multidimensi yang melibatkan banyak aspek. Menurut Anuar Pasaribu dalam Mangkunegara, faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja guru meliputi kemampuan dan motivasi.<sup>4</sup>

Menurut Martinis Yamin, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor personal/individu: mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing guru.
2. Faktor kepemimpinan: melibatkan kualitas seorang pemimpin atau manajer dalam memberikan motivasi, semangat, arahan, dan dukungan kepada guru.
3. Faktor tim: meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, rasa saling percaya, kekompakan, serta keharmonisan antar anggota tim.
4. Faktor sistem: mencakup sistem kerja, fasilitas yang disediakan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, serta budaya kerja di lingkungan sekolah.

---

<sup>3</sup> Undang-Undang R.I. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, hlm 67-68

5. Faktor kontekstual: berkaitan dengan tekanan serta perubahan yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal.<sup>5</sup>

Menurut Werang dalam Pramesti faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi mereka. Jika kebutuhan finansial rumah tangga seorang guru tidak terpenuhi, hal ini dapat membuat guru sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Pikiran yang terganggu oleh masalah ekonomi rumah tangga dapat menghambat kinerja mereka, khususnya saat proses belajar mengajar. Penelitian oleh Werang menunjukkan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi seorang guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.<sup>6</sup>

### **Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Uhar dalam Masnu mengatakan, pengembangan dan peningkatan kinerja guru merupakan kebutuhan dari lembaga pendidikan yang berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya dilakukan saat terdapat kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga tetap diperlukan meskipun kesenjangan tersebut tidak terjadi. Hal ini karena perubahan lingkungan eksternal lembaga pendidikan yang begitu cepat menciptakan tuntutan yang semakin tinggi terhadap organisasi.<sup>7</sup>

Menurut Amran dalam Emda, peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip KASAH, yaitu **Knowledge, Ability, Skill, Attitude**, dan **Habit**, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. **Peningkatan Pengetahuan (*Knowledge*)**

Pengetahuan adalah hasil dari pengalaman yang diperoleh melalui indra maupun eksperimen, baik secara ilmiah maupun filsafati. Memperluas ilmu pengetahuan merupakan kebutuhan mendasar. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki guru, semakin luas wawasan yang dapat disampaikan kepada peserta didik.

b. **Peningkatan Kemampuan (*Ability*)**

Kemampuan terdiri dari dua aspek, yaitu kemampuan yang dapat dipelajari dan kemampuan alami.

---

<sup>5</sup> Martinis Yamin Maisah, hlm 129-130

<sup>6</sup> Diana Pramesti and Others, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA (Harmoni Sosial : Jurnal Pendidikan IPS) Volume 5, no 1, 2018*

<sup>7</sup> H Masnu, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru, hlm 7*

c. **Peningkatan Keterampilan (*Skill*)**

Keterampilan adalah keahlian yang memiliki manfaat jangka panjang dan merupakan kombinasi pengetahuan serta kemampuan. Guru harus memiliki berbagai keterampilan yang mendukung tugasnya sebagai tenaga pendidik.

d. **Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)**

Sikap seseorang terbentuk oleh lingkungan sekitarnya. Sumaatmadja menjelaskan bahwa kepribadian adalah hasil interaksi antara potensi bio-psiko-fisikal bawaan sejak lahir dengan pengaruh lingkungan, yang tercermin dalam tindakan, perilaku, dan reaksi psikologis individu terhadap rangsangan.

e. **Pengembangan Kebiasaan Diri (*Habit*)**

Kebiasaan adalah aktivitas yang dilakukan terus-menerus dan tumbuh dari pola pikir. Guru perlu memiliki kemampuan yang mencakup penguasaan materi pelajaran, keterampilan dalam pendidikan dan keguruan, serta cara menyesuaikan diri dan menjaga kepribadian untuk menjalankan tugasnya. Guru juga harus menjadi individu yang dinamis dan terus berkembang.<sup>8</sup>

Menurut Muspawi, kepala sekolah adalah seorang guru yang secara resmi diangkat dan ditugaskan sebagai pemimpin sekolah dengan tanggung jawab memberdayakan serta mengelola sumber daya sekolah guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain<sup>9</sup> :

1. Memberikan motivasi.

Kepala sekolah berperan dalam memberikan dorongan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi dari kepala sekolah memiliki dampak positif karena dapat membangkitkan semangat kerja guru. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru berprestasi adalah penghargaan atau hadiah. Pemberian penghargaan ini dapat memacu guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

2. Mengevaluasi Kinerja Guru.

---

<sup>8</sup> Amna Emda, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesioanal*, Vol 4,no 2, 2016

<sup>9</sup> Mohamad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari 2021

Kepala sekolah harus mampu mengarahkan guru menuju hal-hal yang positif dan memberikan teladan dengan bersikap sabar dan pengertian. Peran kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga mereka menjadi pendidik yang profesional dan mampu meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

### 3. Membina Kinerja Guru.

Melibatkan guru dalam seminar atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun sekolah dapat membantu guru memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah memantau langsung kehadiran guru sebagai bagian dari pembinaan disiplin. Kepala sekolah juga berusaha hadir lebih awal untuk memastikan guru dan siswa datang tepat waktu.

### 4. Mengawasi Kinerja Guru.

Kepala sekolah dapat melakukan pengawasan melalui kunjungan kelas untuk memantau kinerja guru selama proses pembelajaran. Melalui kegiatan ini, kepala sekolah dapat menilai secara langsung bagaimana guru melaksanakan tugasnya, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam mengajar, serta menggunakan hasil pengamatan tersebut sebagai dasar untuk mengambil kebijakan yang tepat. Pengawasan ini tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar, tetapi juga mencakup berbagai aspek dalam keseharian guru.

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru merupakan ukuran yang digunakan dalam menilai kemampuan dan hasil kerja guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik profesional.

Supardi mengatakan indikator-indikator kinerja guru adalah : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Sumarsono dalam Masrum mengatakan, terdapat beberapa aspek kinerja guru yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, yaitu<sup>10</sup>: (1) menyusun program semester; (2) mengelola situasi kelas selama proses belajar mengajar; (3) menggunakan berbagai

---

<sup>10</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, CV. Eureka Media Aksara, Jawa Tengah, 2021, hlm 32-33

alat bantu atau media pembelajaran; (4) menyampaikan kesimpulan dan rangkuman materi di akhir pelajaran; (5) memberikan tugas individu atau kelompok untuk dikerjakan di rumah; (6) membuat kisi-kisi soal untuk ulangan harian; (7) membuat kisi-kisi soal untuk ulangan umum/semester; (8) menganalisis hasil ulangan umum/semester secara rinci; (9) memberikan bimbingan kepada siswa yang kesulitan belajar; (10) menyusun dan melaksanakan program pengayaan bagi siswa; dan (11) menyusun serta mengelola administrasi kelas secara sistematis.

Menurut Said Ashlan dan Akmaludin, Kinerja guru dapat dilihat melalui indikator-indikatornya yaitu<sup>11</sup> : (1) Tingkat pencapaian ketuntasan belajar siswa; (2) Keberhasilan efektivitas aktivitas peserta didik, yaitu penggunaan waktu secara ideal untuk melaksanakan setiap kegiatan yang direncanakan dalam pembelajaran; (3) Keberhasilan efektivitas guru dalam mengelola pembelajaran secara positif.

Balitbang Kemendiknas melalui Suprihatiningrum membagi 3 komponen yang menjadi indikator kinerja guru antara lain<sup>12</sup> :

1. Kinerja dalam melaksanakan tugas, mencakup tugas rutin maupun nonrutin, yang dikenal sebagai tugas adaptif.
2. Perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*) adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh seseorang di luar tugas utamanya. Perilaku ini memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan menunjukkan dedikasi yang melampaui tugas formal, tanpa mengharapkan imbalan, sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.
3. Perilaku negatif mencakup tindakan yang merugikan pencapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, pemborosan sumber daya, penyebaran gosip, pelecehan, dan penyalahgunaan kewenangan.

Menurut berbagai pendapat diatas, peneliti menerapkan indikator kinerja guru adalah menurut Supardi yang mengatakan bahwa indikator kinerja guru adalah : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran yaitu mengidentifikasi tujuan pembelajaran, mengembangkan indikator pencapaian tujuan, menentukan materi pembelajaran, mengembangkan strategi dan rencana pembelajaran, dan

---

<sup>11</sup>Said Ashlan, Akmaludin, *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Penerbit yayasan Barcode, Makassar, 2021, hlm 16-17

<sup>12</sup> Guntoro, *Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Iqra, vol 14, no,1,2020

mengembangkan rencana evaluasi pembelajaran. (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran yaitu menggunakan strategi pembelajaran yang efektif, menggunakan media pembelajaran yang relevan, menggunakan metode penilaian yang efektif, mengembangkan kemampuan berkomunikasi yang efektif. (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi yaitu menunjukkan empati dan kesabaran dalam berkomunikasi dengan siswa, menggunakan bahasa yang positif dan mendukung dalam berkomunikasi dengan siswa, menunjukkan kerja sama dan kolaborasi dalam berinteraksi dengan rekan guru, menunjukkan kemampuan berbicara dan mendengarkan yang efektif dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua siswa, dan rekan guru. (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, yaitu kemampuan mengidentifikasi masalah penelitian, mengembangkan desain penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, menginterpretasikan hasil penelitian. (5) kemampuan melaksanakan pengayaan yaitu mengidentifikasi kebutuhan pengayaan berdasarkan hasil evaluasi, mengembangkan program pengayaan yang sesuai dengan kebutuhan siswa, menggunakan strategi pengayaan yang efektif seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah. (6) kemampuan melaksanakan remedial yaitu kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang diperuntukkan bagi peserta didik dalam memperbaiki pembelajaran sesuai dengan bahan ajar, mengembangkan program remedial sesuai dengan kebutuhan siswa, mengembangkan kegiatan remedial yang menarik dan relevan dengan minat siswa.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia terutama pada lembaga pendidikan. Tugas utamanya adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik agar mereka menjadi individu yang unggul dan berkualitas di berbagai bidang.

Soekidjo Notoatmojo mengatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan daripada organisasi.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Rhineka Cipta, 1998), h.108.

Malayu S.P. Hasibuan mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia agar mewujudkan tujuan individu, atau karyawan dalam organisasi agar efektif dan efisien.<sup>14</sup>

Tugas manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tiga fungsi utama:

- a) Fungsi manajerial : mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b) Fungsi operasional : meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan kerja
- c) Fungsi strategis : memastikan manajemen sumber daya manusia mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.<sup>15</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai kegiatan, seperti analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, dan pemberian kompensasi, promosi, serta pembangunan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Lembaga Pendidikan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran penting dalam suatu organisasi. Terkhusus dalam lembaga pendidikan, fungsi-fungsi MSDM menjadi dasar keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga berperan strategis dalam mengelola potensi manusia untuk memberikan kontribusi terbaik. Beberapa fungsi manajemen sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan antara lain :<sup>16</sup>

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Hal ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, menentukan jumlah personel yang dibutuhkan, serta penyusunan strategi rekrutmen (Bahri).

2. Rekrutmen dan Seleksi.

Setelah melakukan perencanaan, Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam proses rekrutmen atau penerimaan. Hal ini melibatkan penarikan individu yang memiliki kualifikasi dan potensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga.

3. Pengembangan Karyawan.

---

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara 2022), hlm, 10.

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Prenada Media Grup, 2019), hlm 6.

<sup>16</sup> Nasir and Others, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah : Strategi, tantangan dan solusi untuk pendidikan yang sukses* (CV. Megapress Nusantara, Jawa Barat, 2023), hlm, 23

Hal ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan. Guru dan staf harus selalu diperbaharui dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, teknologi, dan metode pengajaran. Musa, Mengatakan bahwa melalui pengembangan profesional dapat meningkatkan kualitas pengajaran, memotivasi staf, dan memantu lembaga pendidikan beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis.

4. Evaluasi Kinerja.

Evaluasi kinerja adalah bagian penting dari MSDM di lembaga pendidikan. Proses ini melibatkan penilaian pencapaian individu dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Evaluasi ini berfungsi untuk mengenali kelebihan dan kekurangan karyawan, memberikan umpan balik yang membangun, serta menyusun rencana pengembangan ke depan.

5. Manajemen dan Kesejahteraan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawan di lembaga pendidikan. Hal ini mencakup pengelolaan kinerja yang efisien, penerapan prinsip keadilan dalam pembagian tanggung jawab dan tugas, serta penyediaan kompensasi yang layak. Pengelolaan kesejahteraan juga melibatkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta memberikan apresiasi atas kontribusi individu. Kesejahteraan karyawan secara langsung memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Di lingkungan pendidikan, guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung memberikan pengajaran berkualitas dan berkontribusi pada terciptanya suasana positif di sekolah.

6. Manajemen Konflik Konflik dapat muncul di lingkungan lembaga pendidikan, baik antara staf, maupun antara staf dengan siswa atau orang tua siswa. Peran MSDM juga meliputi pengelolaan dan penyelesaian konflik. Hal ini mencakup mengidentifikasi penyebab konflik, merancang strategi penanganan yang efektif, serta menerapkan solusi yang adil dan berkelanjutan.

7. Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi.

MSDM di lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian pada pengembangan kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi yang selaras dengan tujuan pendidikan. Hal ini melibatkan proses mengenali dan membina calon pemimpin,

membangun struktur kepemimpinan yang efektif, serta mendorong penerapan nilai-nilai dan norma yang memperkuat identitas institusi.

### **Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah parameter yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Indikator tersebut berperan penting untuk melihat sejauh mana lembaga atau organisasi menilai efektifitas, kebijakan, dan praktik SDM yang diterapkan. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah mengatakan bahwa indikator-indikator manajemen sumber daya manusia adalah,

Perencanaan, dalam konteks manajemen, perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan yang mencakup pemilihan tujuan serta penyusunan rencana untuk mencapainya. Proses ini dapat diterapkan pada berbagai tingkat, mulai dari perencanaan strategis hingga perencanaan operasional. Perencanaan juga merupakan proses mendasar di mana manajemen menentukan tujuan serta langkah-langkah untuk mencapainya. Dalam sebuah organisasi, perencanaan memiliki peran yang sangat penting karena, pada praktiknya, perencanaan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang pada dasarnya hanya menjalankan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan melalui perencanaan.<sup>17</sup>

Pengorganisasian, pengorganisasian adalah proses membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih spesifik, yang artinya menetapkan tugas tersebut kepada individu yang sesuai dengan kemampuannya serta mendistribusikan sumber daya dan menkoordinasikan guna memastikan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Menurut Stoner, struktur organisasi terbentuk dari lima elemen utama yakni :

- a. Spesialisasi aktivitas: Mengacu pada pembagian tugas individu dan kelompok di seluruh organisasi, serta pengelompokan tugas tersebut ke dalam unit kerja tertentu (departementalisasi).
- b. Standardisasi aktivitas: Merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk memastikan konsistensi (predictability) dalam aktivitasnya. Prosedur ini sering kali disusun melalui perumusan aktivitas dan hubungan di dalam organisasi.

---

<sup>17</sup> Nizamuddin, Bambang Kurniawan, Muhammad Subhan, *Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen*, Journal of Student Research (JSR), Vol.2, No.1 Januari 2024,

- c. Koordinasi aktivitas: Melibatkan prosedur untuk menyelaraskan berbagai fungsi dalam organisasi, seperti pemasaran, produksi, dan penjualan. Fungsi-fungsi utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi memerlukan koordinasi yang baik.
- d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan: Mengacu pada distribusi wewenang dalam pengambilan keputusan. Sentralisasi terjadi ketika otoritas keputusan terpusat di tingkat atas organisasi, sedangkan desentralisasi terjadi saat wewenang didistribusikan ke berbagai tingkatan dalam organisasi.
- e. Ukuran unit kerja: Berkaitan dengan jumlah anggota dalam setiap kelompok kerja di organisasi.<sup>18</sup>

Pengarahan, Pengarahan adalah upaya seorang pemimpin pendidikan untuk memotivasi anggota organisasi sekolah agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karlibaeva et al mengatkan Di satu sisi, kepemimpinan yang efektif memungkinkan seorang pemimpin secara rutin memberikan informasi yang jelas, lengkap, dan konsisten mengenai aturan-aturan yang harus ditaati saat menjalankan tugas, sesuai dengan kapasitas dan sumber daya yang ada. Di sisi lain, keterlibatan anggota, terutama dalam aspek psikologis dan komunikasi yang baik, menjadi faktor penting dalam menciptakan pengarahan yang berkualitas . Pengarahan juga berfungsi sebagai momen untuk menyatukan kegiatan seluruh anggota organisasi sekolah guna mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan fungsi pengarahan yang berkualitas mencakup komunikasi dua arah, membangun pemahaman yang baik, serta memotivasi guru dan staf sekolah untuk menjalankan instruksi dengan tepat, bekerja keras, cepat, dan produktif sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi optimal.<sup>19</sup>

Pengawasan, pengawasan dalam bidang pendidikan adalah proses evaluasi sekaligus perbaikan terhadap pelaksanaan program kerja di lembaga pendidikan untuk memastikan program tersebut berjalan dengan baik sesuai prosedur dan rencana yang telah ditetapkan. Psengawasan bertujuan untuk mengevaluasi apakah strategi, metode, dan teknik yang dirancang dalam perencanaan sudah sesuai dengan langkah-langkah pencapaian tujuan, sekaligus meminimalkan risiko yang mungkin terjadi. Melalui pernyataan tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasanya pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia

---

<sup>18</sup> Stoner, *Management*, alih bahasa Wihelmus W. Bakowatun (Jakarta: Intermedia, 1986).

<sup>19</sup> Hermania Bhoki, Vinsensius Bawa Toron, *Implementasi Fungsi Pengarahan dan Pengendalian dalam Manajemen Pendidikan di SMP Panggudi Luhur Domenico Savio Semarang*, Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral - Vol. 7, No. 1, Januari-Juni 2023

adalah untuk mengamati sumber daya manusia agar selalu konsisten dalam profesionalitasnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Menurut Afandi dalam Iyai indikator dari manajemen sumber daya manusia antara lain :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan atau guru dalam lembaga pendidikan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dengan yang sesuai diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu hasil dari produksi kerja sumber daya manusia
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja sumber daya manusia
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan juga efisien.<sup>20</sup>

Menurut Nur Izatti Yufrianti Hartoko dan Sri Pudjiastuti dalam Lita Anis Setya, menyatakan bahwa indikator manajemen sumber daya manusia meliputi<sup>21</sup> :

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik kandidat yang akan dijadikan karyawan dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan yang telah disusun di dalam perencanaan kepegawaian.

2. Seleksi

Dalam seleksi, manajer perlu membuat keputusan berdasarkan kriteria dan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dimana kriteria dan kualifikasi tersebut disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan. Di samping itu, kriteria dan kualifikasi yang dinilai pada saat proses seleksi ini dapat dilakukan dengan melakukan review pendidikan, pengalaman pekerjaan, kondisi fisik dan karakter yang ada pada kandidat.

3. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, sementara pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan dan pengembangan

---

<sup>20</sup> Andreas Iyai, Philipus Sinay, Andrei Maryen, Edward Clan, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong*(Journal on Education, 2023)vol,06,

<sup>21</sup> Lita Anis Setya, *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah, Vol 3, no 1, 2023, hlm, 58-60.

karyawan bertujuan untuk membentuk karyawan yang professional dan mampu sejalan dengan tujuan perusahaan.

#### 4. Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penilaian kinerja juga merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menjabarkan tujuan dan kinerja standar perusahaan untuk perhitungan kompensasi, promosi, demosi, rotasi pekerjaan, pelatihan dan kebutuhan karyawan lainnya. Penilaian kinerja juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan melalui penilaian kinerja, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Melalui pendapat diatas maka peneliti menyatakan bahwasanya indikator manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam lembaga pendidikan yaitu, 1) melihat secara rinci bagaimana staf atau guru dalam menjalankan pekerjaannya, 2) melihat apakah kinerja daripada sumber daya manusia tersebut berjalan sesuai yang diinginkan, 3) melihat ukuran atau jumlah pasti yang didapat oleh sumber daya manusia, 4) melihat efisiensi daripada pekerjaan yang sudah dilakukan oleh sumber daya manusia, 5) melihat bagaimana sumber daya manusia memanfaatkan biaya yang dianggarkan oleh lembaga pendidikan.

Melalui berbagai pendapat diatas maka peneliti menerepakan indikator manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan diantaranya yaitu, (1) Rekrutmen, dimana proses ini dilakukan untuk mencari dan menyeleksi calon guru yang kompeten atau sesuai untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam organisasi pendidikan, (2) Seleksi, atau serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan pelamar atau calon guru diterima atau tidak dalam suatu pekerjaan. (3) Pelatihan, proses pendidikan berkelanjutan yang diberikan pada guru untuk membantu keahlian mereka dalam mempelajari konsep dan hal-hal baru. (4) Kompensasi, adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kinerja yang telah mereka lakukan. (5) Penilaian prestasi kerja karyawan, merupakan suatu proses evaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh guru.

#### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan sebagai dasar untuk membuktikan kebenaran melalui penelitian, dengan mengandalkan data yang dikumpulkan. Setelah penelitian dilakukan secara mendalam terhadap masalah yang dihadapi, ditetapkan asumsi dasar, dan disusun teori sementara yang kebenarannya masih memerlukan pengujian. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dalam pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung Tapanuli Utara. Hipotesa masih perlu diuji kebenarannya sehingga dari hasil penelitian itu dapat ditentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk membuktikan teori terpilih dengan mempelajari hubungan antar variabel yang biasanya diukur berdasarkan instrumen penelitian sehingga menghasilkan data berbentuk nilai, kemudian data tersebut dianalisis berdasarkan prosedur statistik<sup>22</sup>.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Pada setiap penelitian harus dapat menyajikan data yang diperoleh, baik melalui kuesioner (angket) maupun dokumentasi. Sugiyono mengatakan metodologi penelitian pada hakikatnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

### **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 2 Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi subjek penelitian. Jika seorang peneliti mempelajari semua elemen dalam area penelitian, maka penelitian tersebut disebut penelitian populasi. Penetapan populasi yang jelas oleh peneliti diharapkan dapat mendukung kelancaran proses penelitian<sup>23</sup>. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 2 Tarutung yang berjumlah 47 orang.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data Penelitian**

### **Pengolahan Data**

---

<sup>22</sup> Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 2.

<sup>23</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), hlm. 173.

## Uji Korelasi Variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (manajemen sumber daya manusia) dengan variabel Y (kinerja guru) di SMA Negeri 2 Tarutung maka digunakan Rumus Korelasi *Product Moment Pearson* yang ditulis Arikunto sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{(\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2})(\sqrt{\sum Y^2 - (\sum Y)^2})}$$

Dengan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah skor perkalian XY

N = Jumlah Responden

Berikut ini adalah hasil uji korelasi setelah dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 29.00

**Tabel 4.8.**

**Hasil Uji Korelasi Variabel X terhadap Y**

	Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X <i>Pearson Correlation</i>	1	<b>,636**</b>
<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
N	47	47
Variabel_Y <i>Pearson Correlation</i>	,636**	1
<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
N	47	47

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

Berdasarkan hasil perhitungan  $r_{xy}$  dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* tersebut diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,636$ . Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ; IK=95%;  $n=47$ ) yaitu  $0,283$  diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $0,636 > 0,283$  dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y yaitu hubungan yang positif antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung.

## Uji Signifikan Hubungan (uji t)

Menurut Sugiyono, "Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya." Rumus signifikansi Korelasi *Product Moment* ditunjukkan dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berikut ini adalah hasil uji signifikan hubungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 29.00

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Signifikan Hubungan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,888	6,440		3,244	,002
Variabel_X	,756	,137	,636	<b>5,528</b>	,000

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,528. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk=n-2=47-2=45$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,021$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,528 > 2,021$  dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y yaitu hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung.

### Analisis Regresi

Menurut Sugiyono: "Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya." Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah-rubah." Analisis regresi dapat dilakukan dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksikan

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel X

Untuk mengetahui konstanta regresi (a) dan koefisien arah (b) digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

**Tabel 4.8.**

**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>20,888</b>	6,440		3,244	,002
Variabel_X	<b>,756</b>	,137	,636	5,528	,000

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

Sehingga diperoleh nilai a dan b seperti di bawah ini:

Untuk mengetahui persamaan regresi Y atas X digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari perhitungan di atas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = 20,888 + 0,756X$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 20,888 maka untuk setiap penambahan variabel X (manajemen sumber daya manusia) sebesar satu satuan unit maka akan terjadi penambahan variabel Y (kinerja guru) sebesar 0,756 dari nilai Manajemen sumber daya manusia tersebut (variabel X).

**Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 29.00.

**Tabel 4.10.**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,636 <sup>a</sup>	,404	,391	4,83355

a. Predictors: (Constant), Variabel\_X

b. Dependent Variable: Variabel\_Y

Menurut Sugiyono, "Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan." Dari pendapat tersebut maka koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dihitung dengan rumus:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

$$r^2 = (0,636)^2$$

$$r^2 = 0,404$$

Selanjutnya menurut Sugiyono, "Dari uji koefisien determinasi dapat dihitung besarnya persentase efektifitas X atas Y diketahui dengan mengalikan nilai  $r^2$  dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ )." Dari hasil perhitungan diperoleh  $r^2 = 0,404$  dari nilai determinasi ( $r^2$ ) dapat diketahui persentase pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung adalah sebesar: ( $r^2$ ) x 100% = 0,404 x 100% = 40,4%.

### Pengujian Nilai F

Berikut ini adalah hasil perhitungan Analisis Varians (ANOVA) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 29.

**Tabel 4.11.**

#### Hasil Perhitungan Analisis Varians Untuk Regresi Sederhana

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	714,061	1	714,061	30,564	,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	1051,343	45	23,363		
Total	1765,404	46			

a. Dependent Variable: Variabel\_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel\_X

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 30,564 dan jika dikonsultasikan dengan  $F_{tabel} = (\alpha = 0,05; dk \text{ pembilang } k \text{ (variabel independen)} = 1, dk \text{ penyebut} = n - k = 47 - 1 = 46)$

= 4,08 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $30,564 > 4,08$  dari nilai tersebut dapat ditentukan hipotesis penelitian apakah diterima atau ditolak:

$H_0$  : □□□□□□ ditolak dan  $H_a$  : □□  $\neq 0$  diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ .

Maka dari ketentuan di atas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tarutung.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan nilai bobot tertinggi tentang manajemen sumber daya manusia yakni item nomor 14 dengan skor nilai 162 dan nilai rata-rata 3,45 diketahui bahwa pimpinan sekolah mengevaluasi guru dalam penggunaan teknologi/informasi. Berdasarkan nilai bobot tertinggi tentang kinerja guru adalah item nomor 17 dengan skor nilai 172 dan nilai rata-rata 3,66 diketahui bahwa guru-guru terlebih dahulu mengidentifikasi tujuan pembelajaran. Berdasarkan hasil perhitungan uji hubungan diperoleh harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,636 > 0,283$ . Artinya terdapat hubungan yang positif manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tarutung.

Berdasarkan Uji signifikan hubungan diperoleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,528 > 2,021$ . Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tarutung.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2 = 40,4\%$ . Hasil tersebut memberikan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tarutung.

Berdasarkan uji pengaruh, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$ ) sebesar  $30,564 > 4,08$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tarutung, dengan demikian hipotesa diterima kebenarannya.

### Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberi saran kepada:

1. Kepala sekolah

Kepala sekolah hendaknya meningkatkan kualitas layanannya guna meningkatkan kinerja guru menjadi optimal. Sesuai dengan nilai item terendah yakni item nomor 12 dengan skor nilai 125 dan nilai rata-rata 2,66 maka sekolah hendaknya memfasilitasi sarana/prasarana dalam meningkatkan kinerja guru.

Sesuai dengan nilai indikator terendah yakni indikator nomor 3 dengan nilai rata-rata 3,00 yaitu indikator pelatihan dengan memfasilitasi dan memberikan materi kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru.

Kepala sekolah hendaknya mempertahankan kebiasaan dalam mengevaluasi kinerja guru. Sesuai dengan nilai item tertinggi yakni item nomor 14 dengan skor nilai 162 dan nilai rata-rata 3,45 maka sekolah hendaknya selalu mengevaluasi guru dalam penggunaan teknologi/informasi.

Sesuai dengan nilai indikator tertinggi yakni indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,34 yaitu indikator penilaian atas prestasi kerja guru yang harus selalu dipertahankan.

## 2. Guru

Guru diharapkan meningkatkan kinerjanya melalui manajemen sumber daya manusia yang menunjang optimalisasi kinerja sehingga guru dapat bekerja sesuai dengan tupoksi keguruannya. Sesuai dengan nilai item terendah yakni item nomor 23 dengan skor nilai 120 dan nilai rata-rata 2,55 yakni guru hendaknya meningkatkan kinerjanya empati dan keterampilan sosial yang tinggi kepada seluruh rekan guru di sekolah.

Sesuai dengan nilai indikator terendah yakni indikator nomor 3 dengan nilai rata-rata 2,86 yaitu indikator kemampuan mengadakan hubungan yang baik antar pribadi.

Guru diharapkan mempertahankan kinerja dalam hal mengidentifikasi tujuan pembelajaran terlebih dahulu. Sesuai dengan nilai item tertinggi yakni item nomor 17 dengan skor nilai 172 dengan nilai rata-rata 3,66 yakni agar guru selalu terlebih dahulu mengidentifikasi tujuan pembelajaran.

Sesuai dengan nilai indikator tertinggi yakni indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,33 yaitu indikator menyusun rencana pembelajaran.

## 3. Peneliti selanjutnya

Sesuai hasil uji koefisien determinasi pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru dengan hasil persentase 40,4% . Maka terdapat sisa 59,6% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu disarankan untuk para peneliti selanjutnya agar menggali variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja guru. Dan

juga yang ingin meneliti pengaruh lain dari manajemen sumber daya manusia ini supaya menghubungkannya dengan variabel lain karena tidak menutup kemungkinan berpengaruh kepada hal-hal lainnya yang berhubungan dengan diri guru seperti halnya kepuasan kerja guru, beban kerja guru, disiplin kerja guru dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018)
- Ashlan Said Akmaludin, *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Penerbit yayasan Barcode, Makassar, 2021.
- Azan Khairul, Ali M Zebua, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan* (DotPlus Publisher, 2021)
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Erlangga. 2012)
- Bhoki Hermania, Vinsensius Bawa Toron, *Implementasi Fungsi Pengarahan dan Pengendalian dalam Manajemen Pendidikan di SMP Panggudi Luhur Domenico Savio Semarang*, *Vestrum Gaudium: Jurnal Kateketik Pastoral* - Vol. 7, No. 1, Januari-Juni 2023
- Dwi Mahriza dkk. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Al-Fath Gebang. *Journal of Education and Social Analysis*, Vol 4, No 1, Januari 2023
- Emda Amna, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesioanal*, Vol 4, no 2, 2016
- Guntoro, *Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, *Jurnal Ilmiah Iqra*, vol 14, no,1,2020
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara 2022), hlm,10.
- Iyai Andreas dkk, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong* (Journal on Education, 2023) vol,06.
- Kusumastuti Adhi dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), vol 2.
- Mangkunegara (2007:67).
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosda Karya, 2020).
- Martinis Yamin Maisah
- Masnu, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*
- Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, CV. Eureka Media Aksara, Jawa Tengah, 2021
- Muspawi Mohamad, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Februari 2021

- Nasir and dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah : Strategi, tantangan dan solusi untuk pendidikan yang sukses*(CV.Megapress Nusantara, Jawa Barat,2023)
- Nawal Ika Susanti dan Faizatut Daroeini. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2019/2020. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, Vol 3, No 1, April 2021Mangkunegara (2007:67).
- Nizamuddin, dkk. *Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen*, Journal of Student Research (JSR), Vol.2, No.1 Januari 2024,
- Novan Ramadani Agia, Indra Sudrajat, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Vol 1 no 2, (2023) Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*,
- Nurliati and dkk, *Menelusuri Lanskap Kontemporer Muslimat Al Washliyah dalam Islam dan Pramesti Diana dkk, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA (Harmoni Sosial : Jurnal Pendidikan IPS )Volume 5, no 1,2018*
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Zifatama Publisher, 2008)*
- Sakban , Ifnaldi Nurmal , Rifanto bin Ridwan, *Journal of Administration and Educational Management*
- Sanjani Maulana Akbar, *Tugas Dan Peranan Guru dalam proses Peningkatan Belajar Mengajar*,(Journal Serunai Ilmu Pendidikan, 2020)vol,06, no 1
- Santoso Hari, *Peningkatan Profesionalisme Guru : Sebuah Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, 2008*
- Setya Lita Anis, *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syahriah,Vol 3, no 1, 2023
- Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*, Sulawesi Selatan, November 2022.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Rhineka Cipta,1998).
- Stoner, *Management*, alih bahasa Wihelmus W. Bakowatun (Jakarta: Intermedia, 1986).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,DanR&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Supardi, *Kinerja Guru*,Rajawali Pers PT.RajaGrafindo Persada. 2014.
- Sutrisno Edy, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Prenada Media Grup, 2019)
- Undang-Undang R.I. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1
- Wilis Werdiningsih *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 2No. (2021)