

## Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Madrasah Yayasan

Muhammad Amin  
Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Rokan  
Email: muhammad.amin.alfarisi@gmail.com

Received: 30 November 2023; Revised: 31 Desember 2023;  
Accepted: 31 Desember 2023; Published: 31 Desember 2023

### Abstract

This study aims to see and analyze whether there is an influence of teacher competence on the implementation of human resource management in the Pujud Private Tsanawiyah Madrasah. The population and sample in this study were all teachers in the Pujud Private Madrasah Tsanawiyah, totaling 53 people. Data collection was carried out using a questionnaire technique. The data analysis technique used is the data analysis used in this study is to use the validity test, reliability test, normality test and correlation test and linear regression. The results of this study indicate an R Square of 0.407 or 40.7%. This value can be interpreted that changes in the implementation of human resource management by changes in competency variables of 40.7%. Research implication for measure competition with human resource madrasah organization.

**Keywords:** Teacher Competency, Implementation, Human Resource Management

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pujud. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdapat di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pujud yang berjumlah 53 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Korelasi dan regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan R Square sebesar 0,407 atau 40,7%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan implementasi manajemen sumber daya manusia oleh perubahan variabel kompetensi sebesar 40,7%. Implikasi dari penelitian ini adalah mengukur kompetensi terhadap manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga madrasah yayasan.

**Kata kunci :** Kompetensi Guru, Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Fenomena mendasar yang saat ini terjadi di lembaga pendidikan adalah kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (SDM). Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi *intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas*, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa (Sari et al., 2021).

Mengantisipasi hal ini Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan

pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang *responsive* menjadi *proaktif*, dan struktur *fungsiional* ke struktur yang lebih *fleksibel* dan melaksanakan kebijakan strategis (Arsyad et al., 2021). Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang

## Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ... Muhammad Amin

(Hasibuan, 2022). Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan, manajemen merupakan faktor yang sangat penting. Agar suatu lembaga pendidikan bisa maju, maka harus dikelola oleh administrator pendidikan yang profesional (Ilyas Ismail & Henriana Hasan, 2022).

Posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap lembaga pendidikan (sekolah) (Tatang Hidayat, 2019). Seorang pendidik dinyatakan memiliki nilai sumbangan terhadap sekolah, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Amri et al., 2022). Hal ini senada dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yakni:

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Masyfu, 2017).

Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah (Budi, 2020).

Pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal, diperlukan berbagai unsur pendukung untuk tercapainya tujuan lembaga

pendidikan (Sunarti, 2023). Manajemen merupakan salah satu unsur yang penting yang keberadaannya dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi terciptanya kompetensi pendidikan. Di sinilah pentingnya sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu pendidikan yang gemilang (Tatang Hidayat, 2019).

Sumber daya manusia selanjutnya disebut SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu keberadaannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Betapapun modern teknologi pendidikan yang digunakan dan seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Persoalan inilah kemudian muncul untuk mendapatkan SDM yang profesional dan kualifikasi yang dibutuhkan, dan mereposisi peran SDM dalam menghadapi tantangan global (Ulandari et al., 2022).

Menurut Muhaimin seorang tenaga pendidik (guru) dikatakan telah mempunyai kemampuan manajemen SDM yang profesional jika pada dirinya melekat sikap *dedikatif* yang tinggi terhadap tugasnya (Sawaluddin, 2021), sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang (Harahap & Rajab, 2022). Dalam dunia pendidikan guru menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas (Syahrul Hasibuan, 2023). Guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik (Supardi, Syahwani Umar, n.d.). Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun (M.Gunawan Tarmudi Nugroho, Musa Pelu, 2018).

## Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ... Muhammad Amin

Berbicara mengenai sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas, dengan adanya kuantitas dan kualitas yang baik maka pendidikan juga akan memiliki nilai yang tinggi (Hamidah et al., 2019). Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil (Sawaluddin, Koisyahbudin, Imran Rido, 2022). Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetensi ilmiah dan kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional (Sawaluddin & Muhammad, 2020).

Pentingnya manajemen SDM khususnya pada pendidik karena merupakan ujung tombaknya suatu pendidikan agar mencapai taraf yang maksimal, dan juga perlunya dilakukan dengan terencana dan bersinambungan agar pengembangan dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga bertujuan untuk mencapai suatu keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Sawaluddin & Sainab, 2019).

Dari pemaparan di atas tampak jelas bahwa manajemen sumber daya pendidik merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, demi terwujudnya suatu lembaga pendidikan dengan mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas serta efektif dan efisien. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh Madrasah, terutama Madrasah Tsanawiyah (Sawaluddin & Sainab, 2018).

Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah lanjutan, di mana para siswanya adalah remaja. Seperti yang kita ketahui, bahwa masa-masa remaja adalah titik tolak perkembangan kepribadian anak. Baik buruknya pendidikan di masa remaja menentukan keberhasilan di masa depan, sehingga sangat penting menanamkan

pendidikan agama di masa ini (Musa & Sawaluddin, 2020). Tugas yang tidak mudah bagi Madrasah Tsanawiyah untuk mencetak generasi Islami yang cerdas di masa depan dengan tantangan arus globalisasi yang sangat pesat. Untuk mencetak generasi yang Islami tentunya diperlukan pendidik yang Islami pula. Inilah salah satu keunggulan yang dimiliki Madrasah dibanding sekolah umum lainnya. Madrasah Tsanawiyah memiliki pendidik muslim yang berkualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai standar, serta motivasi keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Ma'ruf Abdullah, 2015). Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah Kompetensi Guru Guru sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai variabel terikat (Y). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Korelasi

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05 (Ma'ruf Abdullah, 2015). Salah satu cara untuk menguji validitas yang dikembangkan adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan tabel  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n$  (Suharsimi dan Arikunto, 2006). Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini biasanya  $df$  dapat dihitung sebesar dengan  $R_{tabel} = N = 53$ ,  $df = N - 2$ ,  $df = 53 - 2$ ,  $df = 51$ . Maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,279 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun hasil perhitungan nilai validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel. 1. Nilai Validitas Variabel X  
(Kompetensi Guru Guru)**

| No | Pernyataan | Corecte<br>d Item<br>Total<br>Correlat | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|------------|--|-------------|------------|
|    |            |  |             |            |

**Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ...**  
**Muhammad Amin**

| Kompetensi Guru Guru (X) | ion<br>( $r_{hitung}$ ) |       |             |       |
|--------------------------|-------------------------|-------|-------------|-------|
|                          | Q1                      | 0,461 | 0,279       | Valid |
| Q2                       | 0,361                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q3                       | 0,615                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q4                       | 0,543                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q5                       | 0,663                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q6                       | 0,640                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q7                       | 0,426                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q8                       | 0,477                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q9                       | 0,595                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q10                      | 0,582                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q11                      | 0,569                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q12                      | 0,274                   | 0,279 | Tidak Valid |       |
| Q13                      | 0,453                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q14                      | 0,371                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q15                      | 0,457                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q16                      | 0,556                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q17                      | 0,337                   | 0,279 | Valid       |       |
| Q18                      | 0,317                   | 0,279 | Valid       |       |

Dari tabel .1 dapat diketahui bahwa 17 pernyataan dari 18 total pernyataan untuk variabel X.<sup>1</sup> (Kompetensi Guru) yang nilai *Correlations product moment* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (*Correlations Product Moment tabel*) sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan tersebut valid.

**Tabel 2. Nilai Validitas Variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)**

| No   | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation(<br>$r_{hitung}$ ) | $r_{tabel}$ | Keterangan  |
|--|------------|---|-------------|-------------|
| Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia | Q19        | 0,512   | 0,279       | Valid       |
|  | Q20        | 0,517   | 0,279       | Valid       |
|  | Q21        | 0,596   | 0,279       | Valid       |
|  | Q22        | 0,561   | 0,279       | Valid       |
|  | Q23        | 0,495   | 0,279       | Valid       |
|  | Q24        | 0,512   | 0,279       | Valid       |
|  | Q25        | 0,518   | 0,279       | Valid       |
|  | Q26        | 0,527   | 0,279       | Valid       |
|  | Q27        | 0,427   | 0,279       | Valid       |
|  | Q28        | 0,510   | 0,279       | Valid       |
|  | Q29        | 0,457   | 0,279       | Valid       |
|  | Q30        | 0,377   | 0,279       | Valid       |
|  | Q31        | 0,377   | 0,279       | Valid       |
|  | Q32        | 0,453   | 0,279       | Valid       |
|  | Q33        | 0,262   | 0,279       | Valid       |
|  | Q34        | 0,192   | 0,279       | Tidak Valid |
|  | Q35        | 0,004   | 0,279       | Tidak Valid |
|  | Q36        | 0,133   | 0,279       | Tidak Valid |
|  | Q37        | 0,409   | 0,279       | Valid       |
|  | Q38        | 0,358   | 0,279       | Valid       |
|  | Q39        | 0,434   | 0,279       | Valid       |
|  | Q40        | 0,318   | 0,279       | Valid       |
|  | Q41        | 0,338   | 0,279       | Valid       |
|  | Q42        | 0,446   | 0,279       | Valid       |
|  | Q43        | 0,495   | 0,279       | Valid       |
|  | Q44        | 0,589   | 0,279       | Valid       |
|  | Q45        | 0,560   | 0,279       | Valid       |
|  | Q46        | 0,552   | 0,279       | Valid       |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| Q47 | 0,550 | 0,279 | Valid |
| Q48 | 0,531 | 0,279 | Valid |
| Q49 | 0,520 | 0,279 | Valid |
| Q50 | 0,721 | 0,279 | Valid |
| Q51 | 0,520 | 0,279 | Valid |
| Q52 | 0,490 | 0,279 | Valid |
| Q53 | 0,520 | 0,279 | Valid |
| Q54 | 0,490 | 0,279 | Valid |
| Q55 | 0,499 | 0,279 | Valid |
| Q56 | 0,495 | 0,279 | Valid |

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa 38 pernyataan untuk variabel Y (implementasi) yang nilai *Correlations product moment* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (*Correlations Product Moment tabel*) sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan tersebut valid.

Adapun hasil perhitungan nilai reabilitas untuk variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Nilai Reabilitas Variabel X (Kompetensi Guru Guru)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .906                   | 17         |

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Guru sebesar 0,906. Hal ini membuktikan bahwa nilai ini telah melewati syarat untuk reabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,6 atau diatas 60%, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Guru teruji realibilitasnya dan *alpha* > dari nilai  $r_{tabel}$  (0,279) maka dapat dikatakan konsisten.

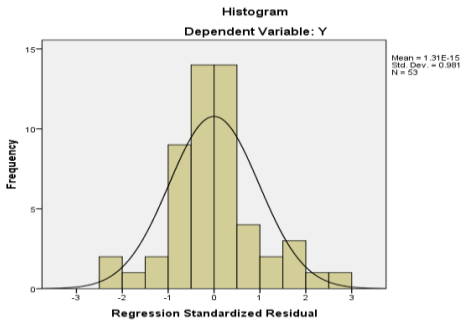
**Tabel 4. Nilai Reabilitas Variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .923                   | 38         |

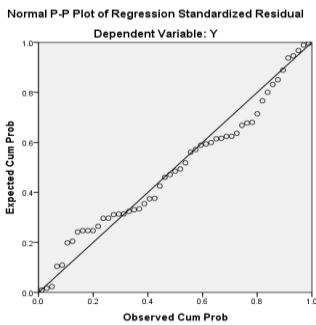
Berdasarkan tabel 4. Di atas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Guru sebesar 0,923. Hal ini membuktikan bahwa nilai ini telah melewati syarat untuk reabilitas karena memiliki korelasi > dari 0,6 atau diatas 60%, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Guru teruji realibilitasnya dan *alpha* > dari nilai  $r_{tabel}$  (0,279) maka dapat dikatakan konsisten.

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

# Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ... Muhammad Amin



**Gambar 1. Grafik Histogram X dan Y**



**Gambar 2 Normal Probability Plot X dan Y**

Berdasarkan grafik histogram 1 diatas memperlihatkan asumsi normalitas terpenuhi karena grafik tersebut menggambarkan adanya nilai ekstrem rendah dan ekstrem tinggi yang kebanyakan mengumpul ditengah. Dan berdasarkan gambar *Normal Probability* 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

|                          |                | Kompetensi Guru | Implementasi |
|--------------------------|----------------|-----------------|--------------|
| N                        |                | 53              | 53           |
| Normal Parameters a,b    | Mean           | 0E-7            | 0E-7         |
|                          | Std. Deviation | 11.073544       | 11.14782353  |
| Most Extreme Differences | Absolute       | .117            | .126         |
|                          | Positive       | .117            | .126         |
|                          | Negative       | -.101           | -.106        |
| Kolmogorov-Smirnov Z     |                | .849            | .917         |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .467            | .369         |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Data Kompetensi Guru memiliki nilai probilitas dengan signifikansinya sebesar 0,467. Angka ini jauh lebih besar dari angka 0,05, berarti untuk variabel Kompetensi Guru (X) berdistribusi normal. Data implementasi memiliki nilai probilitas dengan signifikansinya sebesar 0,369. Angka ini jauh

lebih besar dari angka 0,05, berarti untuk variabel implementasi berdistribusi normal.

**Tabel 6. Uji Linearitas Kompetensi Guru (X)**

| ANOVA Table   |                          |                |    |             |     |      |
|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-----|------|
|               |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F   | Sig. |
| Y * X         | Between Groups           | 2723.484       | 15 | 181.566     | 278 | .264 |
|               | Linearity                | 1241.175       | 1  | 1241.175    | 735 | .005 |
|               | Deviation from Linearity | 1482.308       | 14 | 105.879     | 745 | .717 |
| Within Groups |                          | 5257.498       | 37 | 142.095     |     |      |
| Total         |                          | 7980.981       | 52 |             |     |      |

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA signiikansinya 0,264 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini mengandung arti, terdapat

Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hubungan nilai variabel X (Kompetensi Guru), dan variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 7. Korelasi Variabel X dan Y**

|                 |                     | Kompetensi Guru | Implementasi |
|-----------------|---------------------|-----------------|--------------|
| Kompetensi Guru | Pearson Correlation | 1               | .407**       |
|                 | Sig. (2-tailed)     |                 | .002         |
|                 | N                   | 53              | 53           |
| Implementasi    | Pearson Correlation | .407**          | 1            |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .002            |              |
|                 | N                   | 53              | 53           |

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

Berdasarkan tabel 7. dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,5 bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi Guru dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,407 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara Kompetensi Guru dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan derajat hubungan cukup kuat/ sedang.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis sebelumnya. Hasil uji persial (t) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (uji t) X Terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |  |
|---------------------------|--|
|---------------------------|--|

## Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ... Muhammad Amin

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                                   |       |      |
| 1 (Constant) | 177.439                     | 36.104     |                                   | 4.915 | .000 |
| X            | .855                        | .278       | .395                              | 3.071 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

Besarnya nilai t dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Bila  $H_0$  ditolak ( $\text{sig} < 0,05$ ) berarti berpengaruh, jika  $H_0$  diterima ( $\text{sig} > 0,05$ ) berarti tidak ada berpengaruh. Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai t tes terbesar 3.071 sedangkan besarnya signifikannya 0.003 lebih kecil dari 0,05. Dalam tabel di atas nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3.071 > 0,208$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif data dan tingkat pencapaian per responden terhadap variabel-variabel yang diukur, dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden terhadap variabel Kompetensi Guru (cukup baik 56,78%) dan implementasi (tidak baik 12,25%). Temuan ini menjawab hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan. Dengan demikian masukan bagi tenaga pendidik (guru) agar dapat lebih meningkatkan lagi Kompetensi Guru dan pengalaman dibagian indikator-indikator yang belum maksimal, sedangkan variabel implementasi berada dikategori tidak baik, lebih ditingkatkan lagi pemahaman dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia terkhususnya manajemen sumber daya guru.

Hasil penelitian ditemukan variabel Kompetensi Guru memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia sebesar 40,7% ini berarti bahwa Kompetensi Guru dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kemampuan manajemen sumber daya manusia. Semakin baik Kompetensi Guru, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya manusia. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana Nurutami dan

Adman yang berjudul Kompetensi Guru professional guru sebagai determinan terhadap minat belajar siswa sebesar 43,5% (Rizkiana Nurutami, 2016).

Jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang Kompetensi Guru berada di kategori cukup baik. Oleh karena itu perlu untuk ditingkatkan lagi melalui perbaikan terhadap indikator yang rendah dari Kompetensi Guru itu sendiri. Dalam rangka untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga, serta dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan, tentu harus berpedoman kepada prinsip-prinsip manajemen dalam Islam (Alwi et al., 2022). Selain itu, juga berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang di masyarakat. Dalam pendidikan guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai tugas mulia yaitu mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih serta menilai peserta didik erat kaitannya sebagai khalifah Allah, mempunyai kewajiban menjalankan amanah Allah, tugas-tugas yang di emban bersifat ubudiyah dan muamalah (Sawaluddin, Koisyahbudin Harahap, Imran Rido, 2022).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Hasil penelitian ditemukan variabel Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pujud sebesar 40,7%, ini berarti bahwa Kompetensi Guru dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi implementasi manajemen sumber daya manusia. Semakin baik Kompetensi Guru, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Z., Puyu, D. S., & Triantoro, D. A. (2022). Respecting the Red White Flag and National Commitment in the Perspective of Hadith. *ADDIN*, 16(1), 75–102.
- Amri, K., Riyantini, S., & Hasri, S. (2022). Strategi Pengembangan Mutu dan Akreditasi Di Madrasah. *Sustainable*, 5(2), 172–182.

**Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ...  
Muhammad Amin**

- Arsyad, Sulfemi, W. B., & Munthoi, A. (2021). Pemahaman dan Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 4(02), 259–278.  
<https://doi.org/10.37542/iq.v4i02.239>
- Budi, M. H. S. (2020). Analisis Sistem Pembiayaan Pendidikan yang dikelola Kementerian Agama. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(2), 128–149.  
<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya%0AAccepted>:
- Hamidah, L., Siregar, S., & Nuraini, N. (2019). Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka. *Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*.  
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v8i2.2668>
- Harahap, K. S., & Rajab, K. (2022). Analysis of Islamic Educational Policy : *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 06(01), 54–64.
- Hasibuan, S. (2022). The Effect of Principal Leadership and Teacher Motivation on Teacher Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 565(01), 41–53.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.207>
- Ilyas Ismail, M., & Henriana Hasan, A. (2022). Implementasi Standar Proses Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Swasta Terpadu Bani Rauf Kabupaten Gowa. *Inspiratif Pendidikan*, 11(1), 85–100.  
<https://doi.org/10.24252/ip.v11i1.29718>
- M.Gunawan Tarmudi Nugroho, Musa Pelu, S. W. (2018). Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning Dengan Media Audio Visual Untuk Meningkatkan Kreativitas Dan Hasil Belajar Sejarah. *Jurnal CANDI*, 17(1), 59–79.
- Masyfu, J. (2017). Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Pendidikan Agama Islam. *Dar El-Ilmi*, 4(2), 188–206.
- Musa, F., & Sawaluddin. (2020). Pembiayaan Pendidikan Islam Abad XXI : Analisis Terhadap UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pembiayaan Pendidikan Islam di Madrasah. *Mataazir: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 14–26.
- Sari, E. S., Alfiyah, A., & Sugiarto, F. (2021). Analisis Kebijakan Pemerintah Dalam Pendidikan Agama Dan Keagamaan Di Indonesia. *Awwaliyah: Jurnal PGMI*, 4(1), 1–9. <https://ejournal.iaitaboh.ac.id/index.php/awaliyah/article/download/672/480>
- Sawaluddin, Koisy Sahbudin Harahap, Imran Rido, I. A. S. (2022). The Islamization of Science and Its Consequences : An Examination of Ismail Raji Al-Faruqi ' s Ideas Europeans seized the opportunity and attained the golden peak previously held by Islam . 3 realized how backward Islamic Civilization was and aspired to r. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 10(2), 115–128.
- Sawaluddin, Koisy Syahbudin, Imran Rido, S. R. (2022). Creativity on Student Learning Outcomes in Al-Quran Hadith Subjects. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 3(2), 257–263.  
<https://doi.org/10.46843/jiecr.v3i2.106>
- Sawaluddin. (2021). Evaluasi Pembelajaran Terintegrasi. *Journal of Islamic Education El Madani*, 1(1), 43–55.
- Sawaluddin, S., & Muhammad, S. (2020). Langkah-Langkah dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*.  
<https://doi.org/10.18592/ptk.v6i1.3793>
- Sawaluddin, S., & Sainab, S. (2019). THE INTELLIGENT MEANING IN THE QUR'AN: Nalysis Of The Sure Potential In The Al-Qur'an As A Dimension Of Human Psychic Insaniah. *Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*.  
<https://doi.org/10.24014/jiik.v9i2.8388>
- Sawaluddinsiregar, S. S. (2018). Air Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Sains. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*.  
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i2.2112>

**Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Implementasi ...  
Muhammad Amin**

- Sunarti, N. (2023). Pembinaan Pengawas terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(2), 101–113.
- Supardi, Syahwani Umar, W. (n.d.). *Pengaruh kemampuan manajerial dan kewirausahaan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. 3, 1–11.
- Syahrul Hasibuan. (2023). Spritualitas Pendidikan Islam Menurut Syed Naquif Al-Attas. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(2), 12–26.
- Tatang Hidayat, A. K. (2019). Dan Kebudayaan Republik Indonesia Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Muróbbî: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(22), 45–69.
- Ulandari, L., Ridha, A., Rozalita, D., Ananda, R., & Witarsa, R. (2022). JIKAP PGSD : Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan Analisis Kebijakan Standar Pembiayaan Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 6(3), 2596–4424.