

**PENGARUH MANAJEMEN GURU TERHADAP PRESTASI
BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

RAODAH MUCHLIS

17 0206 0053

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH MANAJEMEN GURU TERHADAP PRESTASI
BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



- 1. Dr. Hj. A. Riawarda, M. M.Ag**
- 2. Dewi Furwana, S.Pd.I., M.Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Raodah Muchlis

NIM : 17 0206 0053

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 17 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



Raodah Muchlis

NIM 17 0206 0053

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo yang ditulis oleh Raodah Muchlis Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0206 0053 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 12 Agustus 2021 bertepatan dengan 3 Muharram 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 20 Agustus 2021

TIM PENGUJI

- | | | | |
|---------------------------------|---------------|---|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd | Ketua Sidang | () |) |
| 2. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si | Penguji I | () |) |
| 3. Dr. Taqwa, M.Pd | Penguji II | () |) |
| 4. Dr. Hj. A. Riwarda M, M.Ag | Pembimbing I | () |) |
| 5. Dewi Furwana, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II | () |) |


IAIN PALOPO

Mengetahui:


a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam




Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014




Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah swt. Tuhan semesta alam, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M., dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd., Wakil

Dekan II Dr. Hj. A. Riawarda M., M.Ag., dan Wakil Dekan III Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo, dan Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Hj. A. Riawarda M., M.Ag., selaku Pembimbing I dan ibu Dewi Furwana, S.Pd.I., M.Pd., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. dan Dr. Taqwa, M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit perpustakaan IAIN Palopo serta para stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Peserta didik SMP Negeri 5 Palopo, yang telah bekerja sama dengan peneliti dalam proses penyelesaian penelitian ini.
- 10.

11. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Muchlis Efendi dan bunda Ampy, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2017 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu per satu.
14. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, tidak menyerah walau banyak rasa dan godaan yang datang untuk berhenti, terimakasih karena sudah mau untuk tetap kuat dan bertahan sampai pada titik sekarang ini.

Mudah-mudahan skripsi ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.. *Aamiin ya robbal alamin.*

Palopo 17 Juni 2021



Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda .

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Fathah</i>	A	<i>Ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>Ū</i>

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
آو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

كيف: *kaifa*

هؤل: *haua*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhanahu wa ta ala

saw. = shallallahu 'alaihi wa sallam

as = 'alaihi as-salam

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat tahun

(QS. .../...)= (Q.S Al-Ashr/1-3)

HR = Hadis Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR AYAT	xiii
DAFTAR HADIS	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISTILAH	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Landasan Teori	13
1. Konsep Manajemen Guru	13
2. Konsep Prestasi Belajar Siswa	26
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Instrumen Penelitian	42
G. Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen	45
H. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54

2. Manajemen Guru di SMP Negeri 5 Palopo	61
3. Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo	73
4. Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo	78
B. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	88
A. Simpulan	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat 1 QS al-Mujadilah/11	18
---	----



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN HADIS

Hadis 1 Hadis tentang Pendidikan6



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	12
Tabel 3.1	Validator Instrumen Penelitian	46
Tabel 3.2	Interpretasi Validitas	47
Tabel 3.3	Interpretasi Reliabilitas	50
Tabel 3.4	Kategorisasi Data Manajemen Guru	50
Tabel 3.5	Kategorisasi Data Prestasi Belajar Siswa	55
Tabel 4.1	Daftar Guru SMP Negeri 5 Palopo	57
Tabel 4.2	Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 5 Palopo	58
Tabel 4.3	Validator Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.4	Validasi Data Angket Penelitian Manajemen Guru	59
Tabel 4.5	Validasi Data Angket Prestasi Belajar Siswa	60
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Manajemen Guru	60
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Prestasi Belajar Siswa	60
Tabel 4.8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Manajemen Guru	61
Tabel 4.9	Perolehan Presentase Kategorisasi Manajemen Guru	62
Tabel 4.10	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Perencanaan	63
Tabel 4.11	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Rekrutmen	64
Tabel 4.12	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Seleksi	65
Tabel 4.13	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Orientasi	66
Tabel 4.14	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Penempatan dan Penugasan Guru	67
Tabel 4.15	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Kompensasi Dan Kesejahteraan	68
Tabel 4.16	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Pemberdayaan	69
Tabel 4.17	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karir	70
Tabel 4.18	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Penilaian Kinerja	71
Tabel 3.19	Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja	72
Tabel 4.20	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Belajar Siswa	73
Tabel 4.21	Perolehan Presentase Kategorisasi Prestasi Belajar Siswa	74
Tabel 4.22	Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.23	Hasil Uji Linearitas Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa	76
Tabel 4.24	Analisis Regresi Linear Sederhana Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa	77
Tabel 4.25	Hasil Uji t	78
Tabel 4.26	Koefisien Determinasi	79

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Pikir	35
-----------	----------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Nama-nama guru SMP Negeri 5 Palopo
Lampiran 2	Angket Penelitian
Lampiran 3	Hasil Penelitian Angket Manajemen Guru
Lampiran 4	Hasil Penelitian Angket Prestasi Belajar Siswa
Lampiran 5	Distribusi Nilai T Tabel
Lampiran 6	Surat Izin Penelitian
Lampiran 7	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 8	Dokumentasi



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

<i>Actuating</i>	Pelaksanaan dari kegiatan yang telah direncanakan/penggerak
Afektif	Berkaitan dengan nilai dan sikap
<i>Controlling</i>	Pengawasan
Dokumentasi	Pengumpulan, pemilihan, penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan
Guru	Orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya, profesi) mengajar
Hipotesis	Dugaan sementara
Koesioner	Alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis
Kognitif	Proses mengetahui atau pengetahuan
Kompensasi	Pencarian kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan
Manajemen	Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan
Observasi	Peninjauan secara cermat
<i>Organizing</i>	Mengorganisasikan
Orientasi	Peninjauan untuk menentukan sikap (arah, tempat dan sebagainya)
<i>Planning</i>	Perencanaan
Populasi	Objek/tempat penelitian
Prestasi Belajar	Penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang akan dikembangkan melalui mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau nilai yang diberikan oleh guru
Psikomotorik	Salah satu ranah yang menilai keterampilan
Rekrutmen	Pengerahan tenaga kerja
Sampel	Bagian dari populasi
Seleksi	Pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik)
Uji Koefisien Determinasi	Besarkecilnya sumbangan variabel X dan Y
Uji Persamaan Regresi	Predikat tingkat variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi
Uji Reliabilitas	Uji reliable atau tidak pertanyaan untuk di jadikan
Uji Validitas	Uji kelayakan dari butiran-butiran soal pertanyaan
Variabel	Objek yang menjadi perhatian dalam penelitian

ABSTRAK

Raodah Muchlis, 2021. “Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh A. Riawarda dan Dewi Furwana.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo; untuk mengetahui prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo; untuk mengetahui pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post fact*. Adapun jumlah populasi adalah seluruh guru SMP Negeri 5 Palopo yang terdiri dari guru PNS dan honorer berjumlah 33 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Jadi sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengelola data hasil, yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ dengan menggunakan bantuan SPSS *vers.20 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa manajemen guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 73%. Sedangkan prestasi belajar siswa pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase 58%. Selain itu, diperoleh T hitung 26.812 > T tabel 1.697 sehingga dapat disimpulkan X berpengaruh terhadap Y dengan R^2 (R square) sebesar 0,963 atau 96,3% pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen guru, Prestasi Belajar Siswa

ABSTRACT

Raodah Muchlis, 2021. "The Influence of Teacher Management on Student Achievement at SMP Negeri 5 Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by A. Riawarda and Dewi Furwana.

This thesis discusses the influence of teacher management on student achievement at SMP Negeri 5 Palopo. This study aims: to determine the management of teachers in SMP Negeri 5 Palopo; to determine student achievement in SMP Negeri 5 Palopo; to determine the effect of teacher management on student achievement in SMP Negeri 5 Palopo.

This study uses quantitative research methods with ex-post fact research design. The total population is all teachers of SMP Negeri 5 Palopo which consists of civil servants and honorary teachers totaling 33 people with sampling using saturated sampling technique, namely determining the sample if all members of the population are used as samples. So the sample used is 30 people. This research instrument uses questionnaires and documentation while statistical analysis techniques are used to manage the result data, namely descriptive statistical analysis and inferential analysis using a simple linear regression equation $Y = a + bx$ with the help of SPSS vers.20 for windows.

Based on the results of analytical research that teacher management at SMP Negeri 5 Palopo is included in the good category with a percentage of 73%. Meanwhile, student achievement at SMP Negeri 5 Palopo is in the good category with a percentage of 58%. In addition, obtained T count 26,812 > T table 1,697 so that it can be concluded that X has an effect on Y with R² (R square) of 0.963 or 96.3% positive influence on student achievement at SMP Negeri 5 Palopo while the remaining 3.7% is influenced by variables which cannot be explained in this study.

Keywords: Teacher management, Student achievement

نبذة مختصرة

روضة مخلص، 2021. تأثير إدارة المعلم على إنجازات الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو. أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية والعلوم التعليمية بالجامعة الإسلامية الحكومية فالوبو. بإشراف ريا وردة أ و ديوي فروانا.

تناقش هذه الأطروحة تأثير إدارة المعلمين على تحصيل الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد إدارة المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو؛ لتحديد تحصيل الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو؛ لتحديد تأثير إدارة المعلمين على تحصيل الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو.

تستخدم هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع تصميم بحث لاحق للحقائق. مجموع السكان هو جميع معلمي المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو الذي يتكون من موظفين مدنيين ومعلمين فخرين يبلغ مجموعهم 33 شخصًا مع أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة، أي تحديد العينة إذا تم استخدام جميع أفراد المجتمع كعينات. لذا فإن العينة المستخدمة هي 30 شخصًا. استخدمت أداة البحث الاستبيانات والتوثيق، بينما كانت تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة لإدارة بيانات النتائج هي التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل الاستنتاجي باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيطة $Y = a + bx$ بمساعدة SPSS مقابل 20 للنوافذ.

بناءً على نتائج البحث التحليلي، تم تضمين إدارة المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو في فئة جيدة بنسبة 73%. وفي الوقت نفسه، يعتبر إنجاز الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو في فئة جيدة بنسبة 58%. بال إضافة إلى ذلك، تم الحصول على $T \text{ count} < 26,812$ $T \text{ table} < 1,697$ بحيث يمكن استنتاج أن X له تأثير على Y مع $R^2 (R \text{ square}) = 0,963$ أو 96,3% تأثير إيجابي على تحصيل الطلبة في المدرسة الثانوية الحكومية 5 فالوفو بينما النسبة المتبقية 3,7% يتأثر بالمتغيرات التي لا يمكن تفسيرها في هذه الدراسة. **الكلمات المفتاحية:** إدارة المعلم، إنجاز الطلبة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara islami dengan memanfaatkan sumber daya yang terkait didalamnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan islam. Terdapat beberapa aktivitas yang dilakukan oleh beberapa lembaga pendidikan dalam upaya pencapaian tujuan salah satunya adalah dengan melaksanakan proses manajemen. Manajemen adalah rangkaian aktivitas yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya.¹ Oleh karena itu proses manajemen sangat diperlukan dalam suatu pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu negara, karena pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, maka keberadaan pendidikan menjadi suatu faktor yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak.

Disisi lain tantangan pendidikan dimasa depan yang sedemikian berat dengan berbagai kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi

¹ Haris Nurdiansyah dan Robby Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Dian Dra Kreatif, 2019), 3.

informasi ternyata belum diimbangi dengan kesiapan yang cukup oleh dunia pendidikan di Indonesia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kondisi ini seharusnya menyadarkan seluruh elemen pendidikan maupun pemerintah agar lebih memperhatikan masa depan pendidikan di Indonesia dengan mempersiapkan sedini mungkin kualitas sumber daya manusia di Indonesia agar memiliki pendidikan yang bermutu.

Dalam membangun bangsa yang cerdas, fokus utama yang harus dilakukan dan dikembangkan terlebih dahulu adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) bangsa itu sendiri. Oleh sebab itu, bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.² Dalam pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dijelaskan bahwa pemerintah Negara Indonesia dibentuk untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka unsur yang menjadi titik fokus utama dalam komponen pendidikan secara keseluruhan adalah guru yang ada pada semua jenjang pendidikan. Guru merupakan unsur yang sangat penting dalam proses pendidikan yang akan menjalankan program disekolah khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Guru juga bertugas untuk memberikan kemajuan dan mengembangkan pendidikan agar dapat sesuai dengan visi dan misi sekolah serta tujuan dari pendidikan. Selain itu, tugas utama dari guru adalah membentuk prestasi dan kepribadian siswa melalui pendidikan dan pembelajaran.

² Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 1

Dalam pasal 2 ayat 1 Undang – undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru memiliki kedudukan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal sebagai tenaga pendidik professional yang diangkat sesuai peraturan perundang – undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa guru diakui sebagai tenaga professional. Dimana posisi guru dalam pendidikan sangat berperan penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pihak pemerintah.³ Oleh karena itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan, setiap guru harus mempunyai kemampuan professional dalam menjalankan pendidikan. Untuk mewujudkan guru yang professional maka diperlukan manajemen guru dari pihak sekolah, dimana manajemen merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa manajemen yang baik maka lembaga pendidikan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka manajemen memberikan peranan yang sangat penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dari sumber daya yang ada dalam suatu pendidikan untuk mencapai tujuan dari pendidikan secara efektif dan efisien.⁴ Dalam arti lain menurut Kast dan Rosenzweig dalam Sugiono memberikan definisi bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan suatu aktivitas. Manajemen

³ Undang – Undang N0.20 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁴ Muhammad Rohman dan Sofa Amri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), 14

dalam hal ini adalah melakukan koordinasi sumber daya manusia dan sumber daya lain dalam mencapai tujuan.⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atau pengendalian dalam rangka mencapai tujuan.

Dalam manajemen guru, penempatan dan pembagian tanggung jawab harus sesuai dan jelas terhadap guru dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dikerjakan dengan baik. Oleh karena itu, peran manajemen guru dalam mengelola tenaga pendidik dengan baik sangat diperlukan dan merupakan solusi terhadap penyediaan guru yang bertanggung jawab dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan guru yang berkualitas maka akan berdampak pada prestasi belajar siswa.

Prestasi belajar siswa merupakan suatu ukuran keberhasilan dari proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Dimana peningkatan prestasi belajar siswa dalam suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru yang dimiliki dalam proses pembelajaran.

Prestasi belajar siswa di dalam suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia terutama guru yang ada dalam

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung:Alfabeta, 2018), 15

lembaga pendidikan tersebut. Pengaruh manajemen dalam mengelola guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan dirasakan suatu lembaga tersebut terkait perubahan yang diharapkan dari guru. Dimana semua lembaga pendidikan sangat mengandalkan guru yang berkualitas dan profesional. Terjadinya perubahan pada guru yang baik dipengaruhi oleh sekolah yang menjalankan manajemen guru yang efektif dan efisien. Untuk memperoleh prestasi belajar siswa, maka harus didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar di kelas secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, prestasi belajar merupakan suatu ukuran atau bukti keberhasilan belajar dari seorang siswa dalam melakukan kegiatan belajarnya dalam mencapai hasil belajar yang baik.

Berdasarkan observasi diawal, peneliti menemukan data pada salah satu sekolah yang ada di kota Palopo bahwa terdapat manajemen guru di sekolah tersebut yang masih kurang terlaksana dengan baik. Dimana hal tersebut dapat dilihat dalam fenomena yang ada yaitu adanya penerimaan guru yang dilakukan tanpa harus melakukan seleksi yang ketat terlebih dahulu tanpa melihat latar belakang pendidikan, kompetensi serta kemampuan yang dimiliki dan tidak ditempatkannya sesuai latar belakang pendidikannya serta ilmu yang didalamnya sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas guru yang kurang baik.⁶ Guru yang kurang berkompoten dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil yang diperoleh

⁶ Hj. Dwi Pujihastuti, S.Pd., MM, Wakasek Kurikulum, "Wawancara", Kamis 5 Februari 2021, SMP Negeri 5 Palopo

tidak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang ada di sekolah tersebut dan akan berdampak pada hasil belajar siswa yang kurang. Hal ini telah dijelaskan oleh Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ قُلَيْبٍ ح وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ أَيْنَ أَرَاهُ السَّائِلُ عَنْ السَّاعَةِ قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُصِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرُ السَّاعَةَ. (رواه البخاري).⁷

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atho' bin yasar diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a.: Ketika Nabi Muhammad Saw. sedang berbicara dalam sebuah majelis, muncul seorang Arab Badui dan bertanya, “Kapanakah datangnya hari Kiamat?” Rasulullah Saw. Melanjutkan pembicaraannya. Menurut sebagian sahabatnya, Rasulullah Saw. menyimak pertanyaan itu namun tak hendak menjawabnya. Beberapa sahabatnya yang lain mengatakan bahwa Rasulullah tidak mendengar pertanyaan tersebut. Ketika Rasulullah Saw. telah menyelesaikan pembicaraannya, ia berkata, “Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi?” Orang Badui itu berkata, “Aku disini ya Rasulullah.” Kemudian Nabi Saw. bersabda, ketika amanah diabaikan, maka tunggulah hari itu.” Orang Arab Badui itu bertanya lagi, “Bagaimana ia diabaikan?” Nabi. Saw. menjawab, “Ketika kekuasaan dipegang orang-orang tak cakap, maka tunggulah hari (Kiamat) itu.” (HR. Bukhari).⁸

⁷ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja’fi dalam kitab Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Fathul Baari*, Kitab. Ilmu, Juz 1, No. 59, (Darul Fikri: Beirut – Libanon, 1993 M), h. 192-193.

⁸ Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al-Bukhari Arab-Indonesia*, Cet. I, (Bandung: Mizan, 1997), hal. 29.

Dari hadis diatas dapat dijelaskan bahwa apabila seseorang yang bukan ahlinya mengelola lembaga pendidikan tersebut maka tujuan dari lembaga pendidikan itu tidak akan dicapai secara maksimal dan akan salah arah. Begitupula dengan manajemen guru yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, apabila guru diberikan suatu pekerjaan atau pembagian tugas yang bukan merupakan bidangnya maka dalam proses pembelajaran akan terasa sangat sulit sehingga akan berdampak pada prestasi belajar siswa yang kurang di sekolah tersebut.

Dilihat dari sisi tinjauan institusi pendidikan formal, salah satu penyebab dari rendahnya kualitas guru diakibatkan karena adanya kesalahan dalam memahami manajemen. Dalam hal ini melakukan perekrutan guru yang cenderung bersifat tertutup dan tidak sesuai dengan sistem yang ada. Faktor inilah yang berdampak pada kualitas guru yang direkrut tidak sesuai dengan keinginan dan harapan lembaga pendidikan. Permasalahan – permasalahan inilah yang mengakibatkan merosotnya mutu pendidikan yang ada di Indonesia.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka manajemen guru menjadi solusi untuk dipraktekkan dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 5 Palopo agar dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMPN 5 Palopo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo ?
2. Bagaimana prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo ?
3. Apakah ada pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo.
2. Untuk mengetahui prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan dan kontribusi dalam melakukan manajemen guru dalam lembaga pendidikan

agar lebih memahami dan mampu melaksanakan manajemen guru yang baik untuk dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi siswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa SMP Negeri 5 Palopo dengan guru yang profesional dan berkualitas.
- b. Bagi guru, dari hasil penelitian ini diharapkan agar kelak dapat menjadi guru yang berkualitas dan professional dalam mengabdikan diri bagi agama, bangsa, dan negara dengan manajemen guru yang baik.
- c. Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini dapat memberikan referensi dalam mengelola guru bahwa manajemen guru yang baik akan berdampak pada prestasi belajar siswa.
- d. Bagi peneliti, peneliti mampu menerapkan manajemen guru secara tepat serta peneliti mempunyai wawasan dalam mengelola guru.

IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan kajian terhadap penelitian yang sudah ada. Karya ilmiah atau penelitian yang relevan dan berkaitan dengan persoalan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru, antara lain:

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di MTs Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang” yang ditulis oleh Muh. Ridwan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa manajemen tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut dari hasil penilaian dari 6 indikator yang terdiri dari perencanaan, perekrutan dan penempatan, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pelepasan, dan pemberhentian dan 12 responden yang ada berada pada kategori sedang. Sedangkan prestasi belajar peserta didik yang dihasilkan di MTs Guppi Kaluppang yang dilihat dari buku raport dari penilaian peserta didik sebanyak 30 responden berada pada kategori sedang. Adapun kontribusi yang diberikan dari manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik memiliki pengaruh yang signifikan atau positif. Jika manajemen tenaga pendidik meningkat maka prestasi belajar peserta didik pada madrasah

MTs Guppi Kaluppang pun meningkat.¹

2. Penelitian Ida Nurfaizah yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kabupaten Natuna”, dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh manajemen sumber daya guru dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t.²

3. Penelitian Ima Muslimatul Amanah yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional”, penelitian yang dilakukan di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang menyimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang dilakukan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan hingga penyusunan staf di SMP IT Imam Bukhari sudah dilaksanakan dengan baik dan telah mengacu pada standar pengelolaan sekolah.³

Dalam penelitian ini penulis membuat tabel persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya agar lebih mudah dipahami. Adapun persamaan dan perbedaannya ialah:

¹ Muh. Ridwan, “Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di MTs Guppi Kaluppang Kab. Enrekang”, Tesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,(2018), <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/12322>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

² Ida Nurfaizah, “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kabupaten Natuna”, Tesis, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau,(2018), <http://repository.uin-suska.ac.id/5738>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

³ Ima Muslimatul Amanah, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional: Penelitian di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang*, Tesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, (2019), <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/24663>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Muhammad Ridwan (2018) Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di MTS Guppi Kaluppang Kab. Enrekang	Manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik memiliki pengaruh yang signifikan atau positif	1. Menggunakan metode penelitian <i>expost facto</i> yang merupakan pendekatan metode penelitian kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi 3. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi linear sederhana	1. Terdapat dua sumber data yang digunakan yaitu guru dan siswa 2. Jumlah responden dari guru sebanyak 12 dan siswa sebanyak 30 orang 3. Lokasi penelitian di MTS Guppi Kaluppang Kab. Enrekang	1. Terdapat satu sumber data yang digunakan yaitu guru 2. Jumlah responden dari guru sebanyak 30 orang 3. Lokasi penelitian di SMP Negeri 5 Palopo
Ida Nurfaizah (2018) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kabupaten Natuna	Terdapat pengaruh yang signifikan atau positif manajemen sumber daya terhadap kinerja guru	1. Terdapat dua variabel 2. Menggunakan teknik angket dan dokumentasi untuk pengambilan data 3. Menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana 4. Sumber data yang digunakan yaitu berasal dari guru	1. Metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian lapangan (<i>field research</i>) 2. Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kab. Natuna 3. Jumlah responden dari guru	1. Metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian <i>expost facto</i> 2. Lokasi penelitian di SMP Negeri 5 Palopo 3. Jumlah responden dari guru sebanyak 30 orang 4. Teknik pengumpulan

			sebanyak 24 orang 4. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi	data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi
Ima Muslimatul Amanah (2019) Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional	Manajemen tenaga pendidik yang dilakukan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan, hingga penyusunan staf di SMP IT Bukhari sudah dilaksanakan dengan baik dan telah mengacu pada standar pengelola sekolah		1. Metode penelitian kualitatif 2. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, teknik wawancara baku terbuka, dan teknik studi dokumentasi 3. Lokasi penelitian di SMP IT Iman Bukhari	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi 3. Lokasi penelitian di SMP Negeri 5 Palopo

B. Landasan Teori

1. Konsep Manajemen Guru

a. Pengertian Manajemen Guru

Istilah manajemen atau *management* dalam Bahasa Inggris berasal dari kata Italia, *maneggiare* yang berarti menangani atau *to handle*. Sedangkan dalam bahasa latin yakni *manus* yang artinya tangan atau menangani.⁴ Sementara itu, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif

⁴ Muh. Rezky Naim dan Asma, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), 2.

untuk mencapai tujuan.⁵ Menurut istilah manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.⁶

Sementara berbicara tentang definisi, layaknya istilah lain dalam kajian ilmu sosial, manajemen juga memiliki sejumlah definisi yang diberikan oleh para ahli. Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R Gilbert Jr dalam Bob Foster dan Iwan menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha – usaha yang dilakukan oleh para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Robbin dalam Bob Foster dan Iwan, menyatakan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien.⁷ Terry dalam Sugiono memberikan definisi manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengontrolan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.⁸ Berdasarkan definisi tersebut, dapat

⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 2

⁶ Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 3

⁷ Bob Foster dan Iwan Sidharta, *Dasar – Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 7

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 17.

dikemukakan disini bahwa setiap manajemen adalah melaksanakan fungsi fungsi dari manajemen yang terdiri dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan untuk mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat beberapa fungsi – fungsi dasar dalam manajemen meliputi fungsi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Namun dalam pelaksanaannya fungsi – fungsi dasar tersebut bisa dikembangkan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁹ Seperti yang telah dikemukakan oleh George R. Terry dalam Haris yang menjelaskan dan memperkenalkan fungsi – fungsi manajemen dengan istilah POAC¹⁰, yaitu:

1). Planning (Perencanaan)

Planning atau perencanaan adalah salah satu bagian dari fungsi manajemen yang sangat penting dari suatu organisasi atau lembaga, oleh karena itu perlu adanya keseriusan dalam proses manajemen. Perencanaan dalam hal ini berarti menentukan program yang akan disusun dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang terdiri dari penyusunan visi dan misi organisasi serta melakukan pengaturan terhadap orang - orang yang dapat ditugasi untuk menangani pekerjaan yang dibebankan kepada masing – masing orang dalam upaya pencapaian dari tujuan organisasi atau suatu

⁹ Muh. Rezky Naim dan Asma, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), 3-4.

¹⁰ Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 9.

lembaga yang telah direncanakan dalam manajemen. Tugas dari perencanaan yaitu, membuat target, membuat rencana rangkaian kegiatan yang dibutuhkan dalam pencapaian target, mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya, dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2). Organizing (Pengorganisasian)

Fungsi organizing atau pengorganisasian dalam manajemen adalah sebagai alat dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengorganisasian adalah suatu proses membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil, dengan cara melakukan pembagian dari setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Maka fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan atau pekerja untuk melakukan kegiatan tugasnya masing – masing. Pembagian tugas yang dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dalam uraian tugas masing – masing.

3). Actuating (Pelaksanaan)

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar dalam kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak atau pelaksanaan dari pimpinan atau manajer. Dalam suatu organisasi yang baik maka penggerak tidak hanya dilakukan oleh para pemimpin dan manajer melainkan delegasi orang – orang yang telah diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk itu. Maka tugas dan tanggung

jawab yang diberikan kepada bawahan berdasarkan job dan tugas masing – masing dibidangnya.

4). Controlling (Pengawasan)

Agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan sangat menentukan, karena sifat manusia yang cenderung mengabaikan, maka fungsi pengawasan harus dilaksanakan dengan ketat karena fungsi dari pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan sehingga dalam suatu kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu, pengawasan juga berfungsi untuk pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.¹¹

Guru apabila ditinjau dari segi bahasa (etimologi), sebagaimana yang dijelaskan oleh WJS. Poerwadarminta dalam Ahmad adalah orang yang mendidik. Di dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Teacher* yang diartikan guru atau pengajar, atau tutor yang berarti guru pribadi (private).¹² Dalam hal ini guru adalah orang yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan cara memberikan pembelajaran dengan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya terhadap siswa yang ada di sekolah agar menjadi anak didik yang mempunyai kepribadian yang baik dan memiliki sifat, karakter dan perilaku yang baik. Guru merupakan seseorang yang dituntut memiliki tingkat kemahiran dan keahlian yang cukup memadai untuk

¹¹ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar : Akasara Timur, 2018), 5 – 4

¹² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Salam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), 12

dapat melaksanakan tugas dalam membimbing, mengajar, dan mendidik siswa agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh siswa tersebut secara optimal. Dengan kata lain, guru sebagai tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi profesional yang perlu dikoordinasikan secara padu agar jasa kependidikannya terhadap siswa menjadi optimal dan utuh.¹³ Hal ini dikuatkan dalam Q.S Al-Mujadilah 58 : 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Hai orang – orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: ‘berlapang – lapanglah dalam majelis’, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan : ‘Berdirilah kamu’, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantara kamu dan orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴

Secara istilah, pengertian yang lebih implisit kata pendidik dapat diartikan dengan guru, sebagaimana yang disampaikan oleh Hadari Nawawi dalam Moh. Uzer, pendidik adalah orang yang memberikan pelajaran di sekolah dan dikelas atau orang yang kerjanya mengajar. Bahwa guru berarti orang yang bertanggung jawab sebagai tenaga pengajar di sekolah untuk membantu peserta didik dalam mencapai proses kedewasaan. Akan tetapi

¹³ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), 1

¹⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), 543

dalam hal ini banyak orang yang mneyalah artikan bahwa hanya gurulah yang bertanggung jawab dalam proses pendidikan. Tetapi yang sebenarnya adalah baik masyarakat ataupun orang tua dari peserta didik turut andil mengambil alih dalam membangun proses pendidikan, agar dapat menjadi masyarakat yang dewasa pula.¹⁵ Dikutip dari Abuddin Nata, pengertian pendidik adalah orang yang mendidik. Dalam pengertian ini memberikan kesan bahwa guru adalah orang yang melakukan kegiatan mendidik. Secara khusus pendidikan dalam persepektif pendidikan islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kemajuan seluruh potensi dari peserta didik.¹⁶

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan “Bahwa guru adalah pendidik yang profesional, profesi adalah pekerjaan profesi sebagai pendidik harus memiliki keterampilan desain pembelajaran, selain dia harus memfasilitasi dirinya dengan seperangkat pengalaman, keterampilan dan pengetahuan tentang keguruan sesuai keilmuan yang ditekuninya.”¹⁷ Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan, karena guru menjadi tokoh teladan bagi siswa. Oleh sebab itu, guru harus memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan kemampuan dan prestasi yang dimiliki oleh siswa serta selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam

¹⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 210

¹⁶ Abuddin Nata, *Fisafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), 5

¹⁷ *Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No.14 Th.2005)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 3

menunjang profesinya. Tenaga pendidik harus peka terhadap perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan dan pengajaran.¹⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan mengajar untuk mewujudkan perkembangan dan kemajuan seluruh potensi siswa secara professional.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen guru adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan pengembangan dan pembelajaran.

b. Proses Manajemen Guru

Proses pelaksanaan manajemen guru mencakup beberapa kegiatan utama. Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tersebut masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai dengan diberhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian.¹⁹

¹⁸ Nana Sudjana, *Dasar – Dasar Proses Belajar-Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), 4

¹⁹ Tim Dosen AP UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 231

Secara garis besar, proses atau kegiatan – kegiatan yang dilakukan dalam manajemen guru meliputi:

1) Perencanaan Guru

Menurut Suhariadi yang dimaksud dengan perencanaan sumber daya manusia khususnya guru atau tenaga pendidik adalah suatu proses dalam menetapkan estimasi yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk kebutuhan tenaga kerja yang berguna untuk mengantisipasi permintaan dari pihak lain untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan bersama.²⁰ Hal yang sama juga disampaikan oleh Sabrin yang mengatakan bahwa perencanaan adalah sebuah proses awal ketika hendak melakukan suatu pekerjaan baik itu dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang akan dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan dalam hal ini merupakan tahap awal yang harus dilakukan dan diperhatikan oleh manajer dalam melakukan suatu pengelolaan, karena perencanaan merupakan bagian terpenting dari suksesnya suatu kegiatan yang dilakukan. Adapun sumber daya manusia dalam suatu pendidikan akan berakibat sangat fatal bagi kelangsungan pendidikan jika terjadi kesalahan dalam menentukan perencanaan.²¹

²⁰ Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendekatan Teoriti Praktis)*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2013), 65

²¹ Sabrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Islam Terpadu Syafiyatul Amaliyyah Medan*, Tesis, *Program Studi Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Sumut Medan*, 2013

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan dalam mengelola guru sangat penting untuk dilakukan dalam upaya pengembangan kompetensi yang dimiliki agar tujuan yang akan dicapai dapat tercapai secara optimal.

2) Rekrutmen Guru

Rekrutmen adalah suatu kegiatan pengadaan dan pencarian calon sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, sehingga dalam proses penyeleksian dapat dipilih orang – orang yang paling tepat untuk kebutuhan kerja yang ada.²² Dimana dalam melakukan suatu perekrutan guru diperlukan suatu analisis jabatan yang merupakan suatu proses dalam menyusun dan membuat rangkaian pekerjaan yang berisi keterangan sebagai suatu kriteria untuk menilai suatu jabatan tertentu guna untuk keperluan.

3) Seleksi

Menurut Mathis dan Jackson “Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi yang benar – benar dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan di sebuah organisasi. Tanpa karyawan yang memenuhi syarat, sebuah organisasi jauh lebih kecil kemungkinannya untuk berhasil.” Dalam hal ini seleksi adalah proses dalam menentukan kandidat yang paling tepat untuk mengisi jabatan tertentu yang sudah tersedia dalam suatu organisasi pendidikan setelah dilaksanakannya perencanaan SDM dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.²³ Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses untuk

²² Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 50

²³ Mathis, R dan Jackson, *Human Resources Management*, (Mason USA: Cengage Learning, 2010), 211

menentukan kandidat yang paling tepat dan benar – benar dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu yang sudah tersedia di organisasi pendidikan tersebut setelah diadakan proses perencanaan, analisis dan klasifikasi pekerjaan.

4) Orientasi

Orientasi merupakan suatu kegiatan untuk membantu guru dan kependidikan baru untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, komunitas dan pekerjaan barunya yang dilakukan oleh pihak penyelenggaraan pendidikan.²⁴

Setelah semua kandidat menerima penawaran kerja dan yang bersangkutan sudah menjadi pegawai atau bagian dari organisasi pendidikan tersebut, agar dapat bekerja secara optimal dalam waktu yang lama maka perlu adanya bimbingan sehingga orientasi memiliki peranan yang sangat penting untuk membantu tenaga pendidik mengenal tugas dan tanggung jawabnya.

5) Penempatan dan Penugasan

Penempatan guru merupakan suatu proses menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam melakukan penempatan dan penugasan ini tidak hanya dilakukan oleh guru yang baru saja diterima sebagai pegawai, akan tetapi yang lamapun perlu dilakukan penyusunan ulang dalam menyelesaikan tugas.²⁵

²⁴ Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 67

²⁵ Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia, Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* Volume 7, No. 2: 3. (13 maret 2013), <https://www.researchgate.net/publication/33170701857> , Dikases pada tanggal 5 Oktober 2020

6) Kompensasi dan Kesejahteraan

Kompensasi merupakan suatu kegiatan pemberian balas jasa yang dapat berupa finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas.²⁶ Kompensasi yaitu segala sesuatu yang berupa pendapatan atau imbalan yang diterima oleh pegawai karena pekerjaannya, termasuk di dalamnya adalah gaji dan upah serta tunjangan.²⁷

7) Pemberdayaan

Menurut Ulfatun dan Triwiyanto, pemberdayaan adalah suatu strategi dalam upaya memperbaiki sumber daya manusia dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab terhadap mereka yang akan diharapkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam situasi yang selalu berubah.²⁸

8) Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karier

Pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁹

IAIN PALOPO

²⁶ Ervan Jaya, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* Volume 7, No. 2: 4. (13 maret 2013), <https://www.researchgate.net/publication/33170701857>, Dikases pada tanggal 5 Oktober 2020

²⁷ Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 123

²⁸ Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 90

²⁹ Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 138

Sedangkan Sabrin dalam Ervan mengatakan bahwa pengembangan tenaga kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja yang diarahkan untuk mengubah sumber daya manusia yang berpotensi menjadi yang produktif sehingga mampu efektif dan efisien serta terampil dalam mencapai tujuan organisasi.³⁰

9) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang digunakan untuk melihat seberapa tingkat produktivitas yang dihasilkan dari setiap pegawai.³¹ Disisi lain penilaian kinerja merupakan suatu aspek yang sangat penting untuk mengetahui prestasi kerja yang baik maupun yang kurang yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, dengan demikian akan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima.³²

10) Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dimana pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh kontrak kerja yang habis, keinginan perusahaan dan karyawan, pension, peraturan perburuan, atau meninggal dunia.³³ Adapun

³⁰ Ervan Jaya, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* Volume 7, No. 2 : 4. (13 maret 2013), <https://www.researchgate.net/publication/33170701857>, Diakses pada tanggal pada tanggal 5 Oktober 2020

³¹ Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 148

³² Ervan Jaya, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* Volume 7, No. 2:4. (13 maret 2013), <https://www.researchgate.net/publication/33170701857>, Diakses pada tanggal pada tanggal 5 Oktober 2020

³³ Hasibuan H. Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 181

fungsi dari pemberhentian telah diatur di dalam undang – undang dan mengikat bagi perusahaan atau instansi sehingga fungsi dari pemberhentian ini harus mendapat perhatian yang serius dari pemimpin.

2. Konsep Prestasi Belajar Siswa

a. Pengertian Prestasi Belajar Siswa

Prestasi belajar terdiri dari dua kata, yaitu prestasi dan belajar, yang mana pada setiap kata tersebut memiliki makna tersendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya). Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh.³⁴ Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu *prestatie*. Kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Istilah prestasi belajar (*achievement*) berbeda dengan hasil belajar (*learning outcome*). Prestasi belajar pada umumnya berkenaan dengan aspek pengetahuan sedangkan hasil belajar meliputi aspek pembentukan watak peserta didik.³⁵

Menurut Sumadi Suryabrata, prestasi adalah suatu nilai yang merupakan perumusan terakhir yang dapat diberikan oleh guru mengenai kemajuan/prestasi belajar siswa selama masa tertentu.³⁶ Sedangkan Saiful Bahri Djamarah dalam bukunya “Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru”,

³⁴ Muhammad Fathurrahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 118

³⁵ Zaenal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2009), 12

³⁶ Sumadi Suryabrata, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 54

mengatakan bahwa prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan dari hasil yang telah diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Dalam buku yang sama Nasrun Harahap juga berpendapat bahwa prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan siswa berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada siswa.³⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan mengenai kemajuan belajar dari seorang peserta didik dengan penguasaan bahan pelajaran dalam masa waktu tertentu.

Kata belajar berasal dari kata dasar “ajar” yang mendapat awalan ber- menjadi belajar, yang berarti “berusaha supaya memperoleh kepandaian, ilmu dan sebagainya.”³⁸ Menurut Slameto, dalam bukunya “Belajar dan faktor – faktor yang mempengaruhinya” mengatakan bahwa belajar ialah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.³⁹ Disisi lain Oemar Hamalik menyebutkan bahwa belajar merupakan memodifikasi atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman (*learning is defined as the modification or strengthening of behavior through experiencing*). Menurut pengertian tersebut, belajar

³⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2010), 20-21

³⁸ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1985), 768

³⁹ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 2

merupakan proses suatu kegiatan dan bukan suatu hasil atau tujuan. Belajar bukan hanya mengingat, akan tetapi lebih dalam dari pada itu, yakni mengalami. Hasil belajar bukan merupakan suatu penguasaan hasil latihan melainkan pengubahan kelakuan.⁴⁰ Sedangkan menurut Hilgard, E.R., yaitu *“Learning is the process by which an activity originates or is changed through responding to a situation, provide the changes can not be attributed to growth or the temporary state of the organism as in fatigue or under drugs”*. Maksudnya adalah belajar sebagai suatu proses yang timbul atau berubahnya tingkah laku melalui latihan (usaha pendidikan) itu sendiri.⁴¹ Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, maka penulis dapat mengambil sebuah kesimpulan bahwa belajar merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menghasilkan suatu perubahan tingkah laku yang baru sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya.

Pada prinsipnya, pengungkapan hasil prestasi belajar seseorang dapat dilihat dari tiga aspek yang terdiri dari aspek afektif, kognitif dan psikomotorik yang dijadikan sebagai patokan atau indikator-indikator sebagai penunjuk bahwa seseorang telah berhasil meraih prestasi belajar pada tingkat tertentu.

Setelah melihat beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar siswa adalah suatu hasil yang diperoleh oleh siswa setelah mengikuti kegiatan atau belajar mengajar dalam jangka waktu tertentu

⁴⁰ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2008), 27

⁴¹ Sumardi Surya Brata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), 232

yang mengakibatkan perubahan dalam diri siswa sebagai hasil dari aktivitas dalam belajar.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik. Slameto menjelaskan bahwa, faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik banyak jenisnya yang dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang ada di luar individu.⁴²

1) Faktor – faktor Internal

a) Faktor Fisiologis

Faktor fisiologis adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu yang berhubungan dengan kondisi pada organ tubuh yang berpengaruh pada kesehatan.⁴³ Siswa yang mengalami cacat tubuh akan mempengaruhi belajar pada siswa tersebut sehingga belajarnya akan terganggu.

b) Kecerdasan atau Intelegensi

Kecerdasan adalah kemampuan belajar yang disertai dengan kecakapan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapinya.⁴⁴

⁴² Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 54

⁴³ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010), 19

⁴⁴ Muhammad Fathurahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 118

Kecerdasan adalah faktor psikologis yang sangat penting dalam proses belajar siswa, karena sangat menentukan kualitas belajar siswa. Semakin tinggi tingkat intelegensi seorang individu, maka semakin besar peluang individu tersebut meraih sukses dalam belajar.⁴⁵

c) Bakat

Bakat merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk belajar yang harus dikembangkan dan dilatih sehingga dapat terealisasi menjadi kecakapan yang nyata sesudah belajar atau berlatih. Seseorang dikatakan berbakat apabila menguasai bidang studi tertentu yang diwujudkan dalam prestasi yang baik. Bakat dapat juga dikatakan sebagai keahlian khusus yang dimiliki oleh siswa dalam bidang tertentu.⁴⁶

d) Minat

Minat (*interest*) adalah suatu keinginan atau kecenderungan yang tinggi terhadap suatu objek.⁴⁷ Minat yaitu perasaan suka atau senang terhadap ketertarikan pada suatu hal.⁴⁸ Minat yang tinggi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai prestasi sehingga menjadikan siswa lebih sungguh – sungguh dalam meraih apa yang diinginkan dapat tercapai.

⁴⁵ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010), 20-21

⁴⁶ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 57

⁴⁷ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010), 24

⁴⁸ Noer Rohmah, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 196

e) Perhatian

Perhatian menurut Ghazali adalah keaktifan jiwa yang dipertinggi yang diarahkan kepada sesuatu objek.⁴⁹ Jadi seorang siswa harus memiliki perhatian terhadap pelajaran yang dipelajarinya. Perhatian siswa dalam pembelajaran yaitu kegiatan siswa yang dilakukan di dalam kelas yang tertuju pada pembelajaran yang sedang berlangsung.

f) Motivasi Siswa

Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak atau melakukan suatu perubahan tertentu. Adanya motivasi mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan belajar.⁵⁰

g) Sikap Siswa

Sikap adalah gejala internal yang berupa kecenderungan untuk merespon atau mereaksi terhadap suatu objek dengan cara yang relatif baik positif maupun negatif. Prestasi belajar siswa akan dipengaruhi oleh sikap siswa terhadap suatu mata pelajaran.⁵¹

2) Faktor – faktor Eksternal

a) Faktor Keluarga

Keluarga adalah tempat pertama kali anak merasakan pendidikan, karena anak akan tumbuh dan berkembang dengan baik apabila dibimbing di

⁴⁹ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 56

⁵⁰ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pengembangan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 50-51

⁵¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 149

dalam keluarga, sehingga secara langsung maupun tidak langsung keberadaan keluarga akan mempengaruhi keberhasilan belajar anak.⁵²

Siswa yang belajar akan menerima pengaruh dari keluarga berupa cara orang tua mendidik, relasi antara anggota keluarga, suasana rumah tangga, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, dan latar belakang kebudayaan.⁵³

b) Faktor Sekolah

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang ditugaskan oleh pemerintah dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang akan mendorong dan membimbing siswa untuk melakukan pembelajaran yang efektif.⁵⁴

Faktor sekolah yang mempengaruhi prestasi belajar terdiri dari metode mengajar, relasi guru dan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, kurikulum, metode belajar, alat pelajaran, waktu sekolah, standar pelajaran di atas ukuran, keadaan gedung, dan tugas rumah.⁵⁵

c) Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Kondisi lingkungan dan keberadaan siswa dalam masyarakat akan

⁵² Muhammad Fathurahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 128

⁵³ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 60

⁵⁴ Muhammad Fathurahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 130

⁵⁵ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 64

mempengaruhi prestasi belajar siswa. Faktor ini meliputi kegiatan siswa dalam masyarakat, mass media, teman bergaul, dan bentuk kehidupan dalam masyarakat.⁵⁶ Faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa karena dalam proses belajar peserta didik tidak memenuhi faktor tersebut dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik.

C. Kerangka Pikir

Manajemen guru adalah suatu aktivitas atau proses yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan mulai dari guru itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, serta latihan pengembangan dan pemberhentian.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat minimal pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seoran tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang – undangan yang berlaku”. Adapaun pada ayat (3) menjelaskan bahwa “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan

⁵⁶ Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 69-70

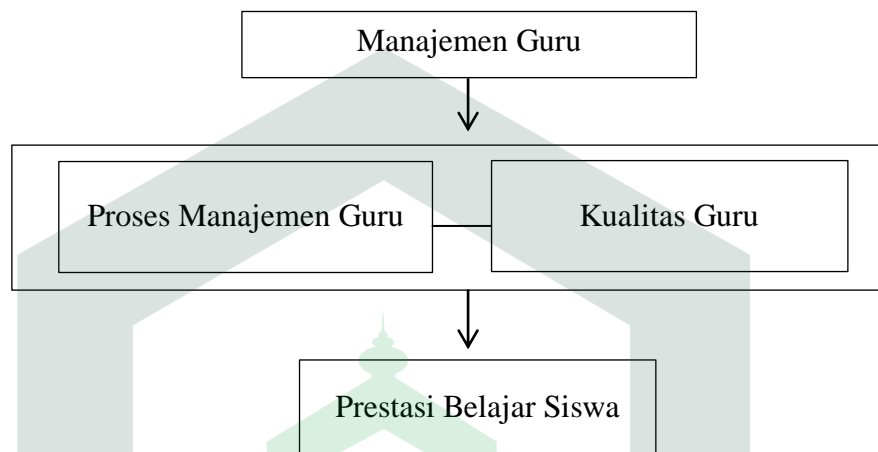
anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial”.⁵⁷ Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan sumber, prosedur, dana manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki.

Aspek – aspek dalam manajemen guru merupakan proses manajemen guru yang dilakukan oleh pihak sekolah yang terdiri dari perencanaan , rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi dan jalur karir, penilaian kinerja, serta pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya adalah prestasi belajar siswa yang merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan selama menempuh pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Kualitas dari guru dapat dilihat dari output yang dihasilkan terhadap siswa. Kualitas dalam konteks pendidikan adalah mengacu pada prestasi belajar yang dicapai oleh siswa atau sekolah dalam kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis maupun non akademis.. Adapun keterkaitan yang dimiliki dari manajemen guru dengan prestasi belajar siswa adalah bahwa manajemen guru sangat perlu dilakukan oleh pihak sekolah agar dapat menghasilkan guru yang mempunyai kualitas dan kemampuan sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebagai satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajarnya.. Dengan

⁵⁷ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 14

adanya proses manajemen guru yang baik maka akan menghasilkan guru yang berkualitas yang akan berdampak pada prestasi belajar siswa.

Dari pemikiran di atas dapat digambarkan pola pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Manajemen Guru: Variabel X

Prestasi Belajar Siswa: Variabel Y

D. Hipotesis Penelitian

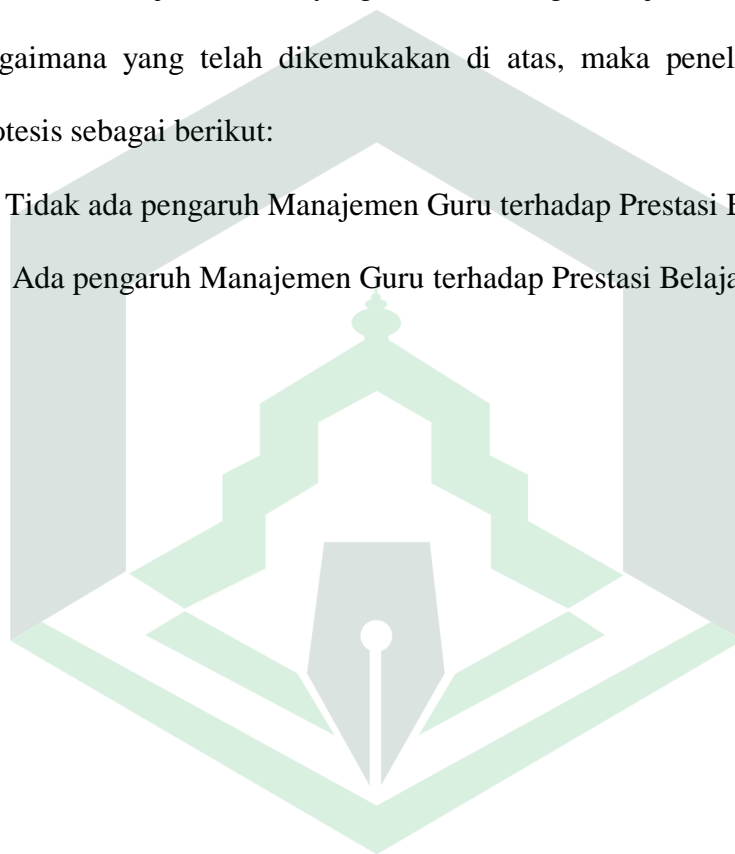
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian.⁵⁸ Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan kita menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 71

Hipotesis dalam penelitian memberikan arah pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti.⁵⁹ Adapun tujuan peneliti dalam mengajukan hipotesis agar dalam kegiatan penelitiannya, perhatian peneliti tersebut terfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan kajian teori yang sesuai dengan sejumlah asumsi dasar sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hopotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa

Ha : Ada pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa



IAIN PALOPO

⁵⁹ W Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2014), 57

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengkaji penelitian mengenai pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan *expost fact*. Penelitian *expost fact* adalah suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian ditelusuri ke belakang untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini berada di SMP Negeri 5 Palopo yang terletak di Temmalebba, Bara, Kota Palopo Sulawesi Selatan.

Alasan pemilihan lokasi tersebut karena berdasarkan pengamatan peneliti di SMP Negeri 5 Palopo bahwa terdapat manajemen guru di sekolah tersebut yang masih kurang terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dalam fenomena yang ada yaitu adanya penerimaan guru yang dilakukan tanpa harus melakukan seleksi yang ketat terlebih dahulu tanpa melihat latar belakang pendidikan, kompetensi, serta kemampuan yang dimiliki dan tidak ditempatkannya sesuai dengan latar belakang pendidikan serta ilmu yang didalamnya sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas guru yang

¹ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 12

kurang baik yang akan berdampak pada hasil belajar siswa yang kurang sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat diartikan sebagai aspek dari suatu penelitian yang berisi informasi ilmiah yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah definisi dari variabel penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel tersebut. Creswell dalam Sugiono menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.² Oleh karena itu, perlu adanya definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMPN 5 Palopo, dengan beberapa definisi sebagai berikut:

1. Manajemen Guru

Manajemen guru adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah terhadap guru yang dimulai dari guru tersebut masuk dalam lembaga pendidikan sampai akhirnya berhenti dengan melalui proses manajemen guru yaitu dengan perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pemberian kompensasi, pemberdayaan, pendidikan, dan pelatihan atau pengembangan serta pemberhentian. Pengaplikasian proses manajemen guru sangat perlu dilakukan

² Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 179-180

oleh pihak sekolah agar dapat menghasilkan guru yang mempunyai kualitas dan kemampuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dari peserta didik.

2. Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah suatu hasil yang telah dilakukan oleh seorang peserta didik terhadap apa yang telah dikerjakan, dipelajari, dipahami dan diterapkan selama proses pendidikannya dalam jangka waktu tertentu. Prestasi belajar sebagai hasil perubahan mencakup tiga aspek yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Aspek kognitif berisi hal-hal yang menyangkut aspek intelektual (pengetahuan), aspek afektif terdiri dari nilai dan sikap sedangkan aspek psikomotorik mencakup keterampilan. Hasil prestasi belajar siswa dapat dilihat dari prestasi belajar yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu yang dibukukan dalam bentuk buku laporan pendidikan atau raport. Nilai – nilai yang tertera dalam raport tersebut merupakan penjumlahan nilai dari seluruh mata pelajaran yang diperoleh oleh peserta didik.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan prestasi belajar siswa adalah hasil yang telah diperoleh terhadap penguasaan siswa pada materi pembelajaran.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan.³

Untuk mengukur pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 33 orang yang ada di sekolah SMP Negeri 5 Palopo.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dari penelitian tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan simple random sampling. Simple random sampling dikatakan simple karena dalam teknik ini pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁴ Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data statistik.

Dalam hal ini penulis mengambil sampel dari guru – guru yang ada di SMP Negeri 5 Palopo. Jadi total secara keseluruhan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

³ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 148

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 152

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data secara langsung di objek yang diteliti.⁵ Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Creswell dalam Sugiono menyatakan bahwa observasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian.⁶ Dengan melalui cara ini, penulis akan dapat memakai kondisi obyektif berbagai hal yang menjadi sasaran dalam melakukan penelitian yaitu melalui tinjauan langsung ke lokasi penelitian guna untuk mengamati obyek – obyek penelitian.⁷

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan serta pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku yang dimiliki oleh responden. Dengan kata lain, peneliti dapat melakukan pengukuran dengan berbagai macam karakteristik

⁵ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 28

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 235

⁷ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018),

dengan menggunakan kuesioner.⁸ Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo.

Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert* 5 poin yang terdiri dari 5 alternative pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).⁹

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dan merupakan suatu pelengkap/penunjang dari hasil penelitian yang telah diperoleh.¹⁰ Studi dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data atau informasi yang bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo. Teknik dokumentasi pada penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dan gambar serta foto mengenai kegiatan yang berhubungan dengan manajemen guru dan prestasi belajar siswa yang ada di SMP Negeri 5 Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau koesioner yang dijadikan pedoman oleh peneliti dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen guru terhadap prestasi

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 230

⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006). 65

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2015), 140

belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo. Creswell dalam Sugiono menyatakan bahwa peneliti menggunakan instrument untuk mengukur prestasi, kemampuan individu, mengamati perilaku, pengembangan profil perilaku individual dan sebagai alat untuk wawancara.¹¹ Oleh karena itu, peneliti dalam mengumpulkan data dengan menggunakan instrument ini digunakan sebagai alat untuk mengobservasi dan mengukur pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar di SMPN 5 Palopo.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa koesioner (angket) yang disusun dalam bentuk model skala likert. Skala likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.¹² Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skal likert 5 poin yang terdiri dari 5 alternative pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alternatif jawaban yang diberikan untuk menanggapi pernyataan yang ada meliputi:

¹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 166

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 168

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) yang berarti bahwa aktivitas yang diungkapkan dalam pernyataan tidak pernah dilakukan, terhadap alternative jawaban ini skor yang diberikan adalah 1.
- b. Tidak Setuju (TS) yang berarti bahwa aktivitas yang diungkapkan dalam pernyataan jarang dilakukan, terhadap alternative jawaban ini skor yang diberikan adalah 2.
- c. Netral (N) yang berarti bahwa aktivitas yang diungkapkan dalam pernyataan kadang – kadang dilakukan dan kadang – kadang tidak dilakukan, terhadap alternative jawaban ini skor yang diberikan adalah 3.
- d. Setuju (S) yang berarti bahwa aktivitas yang diungkapkan dalam pernyataan sering dilakukan, terhadap alternative jawaban ini skor yang diberikan adalah 4.
- e. Sangat Setuju (SS) yang berarti bahwa aktivitas yang diungkapkan dalam pernyataan selalu dilakukan, terhadap alternative jawaban ini skor yang diberikan adalah 5.

Jawaban dari setiap item instrument tersebut memiliki gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dengan demikian, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternative jawaban dari skala satu sampai dengan skala lima yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahuinya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, dimana jawaban – jawabannya sudah tersedia sedangkan responden tinggal memilih. Metode

angket ini digunakan untuk menggali data tentang pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo.

Adapun pengembangan instrumen untuk masing – masing variabel penelitian adalah kuesioner (angket) yang digunakan untuk mengukur tingkat manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo dirancang untuk mengungkap tingkat manajemen guru yang telah dilaksanakan oleh sekolah. Terdapat 10 sub variabel yang diukur dalam manajemen guru, yakni perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan tenaga pendidik, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi dan jalur karir, penilaian kinerja, dan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Terdapat 34 butir pernyataan yang digunakan untuk mengungkap tingkat manajemen guru yang ada di sekolah SMP Negeri 5 Palopo. Sedangkan kuesioner (angket) yang digunakan untuk mengukur tingkat prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo dirancang untuk mengungkap prestasi belajar siswa yang ada di sekolah tersebut. Terdapat 3 sub variabel yang diukur dalam prestasi belajar siswa yang terdiri dari kognitif, afektif dan psikomotorik. Adapun pernyataan yang digunakan untuk mengungkap tingkat perastasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo terdiri dari 19 butir pernyataan.

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu intrumen penelitian yang valid atau sah dan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel serta mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti dan dapat mengungkap data dari variabel yang

diteliti secara tepat.¹³ Menurut Arikunto dalam Riduwan mnejelaskan bahwa validitas adalah adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.¹⁴ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah validitas konstruk yaitu sebuah instrument dilakukan melalui sebuah penelaah atau justifikasi pakar atau melalui penilaian sekelompok panel yang terdiri dari orang – orang yang menguasai substansi atau konten dari variabel yang hendak diukur.¹⁵ Mungkin para ahli akan memberikan keputusan: valid (layak digunakan), kurang valid (layak digunakan dengan perbaikan), dan tidak valid (tidak layak digunakan). Dalam penelitian ini, peneliti meminta pendapat kepada 2 dosen ahli IAIN Palopo yaitu:

Tabel 3.1 Validator Instruemn Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen IAIN Palopo
2	Dr. Hj. Sitti Amrah, M.Pd.I	Dosen IAIN Palopo

Pengujian tersebut menggunakan bantuan *SPSSver20*.¹⁶ Untuk membaca hasil output uji validitas cukup melihat pada table *Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item Total Correction*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument

¹³ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2011), 269

¹⁴ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta,2009), 109

¹⁵ Zulkifli Matondang, *Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal, dalam <http://digilib.unimed.ac.id/705/1/validitas%20dan%20reliabilitas%20suatu%20instrumen%20penelitian.pdf>, Diakses pada tanggal 12 Desember 2020

¹⁶ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 197-198

valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid. Adapun hasil analisis para ahli digunakan sebagai pedoman atau acuan untuk merevisi instrument angket, kemudian rumus statistic Aiken's digunakan untuk menentukan validitasnya sebagai berikut:¹⁷

$$V = \frac{\sum s}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan:

S = $r - I_o$

r = Skor yang diberikan validator

I_o = Skor penilaian validitas terendah (dalam hal ini = 1)

n = Banyaknya validator

c = Skor penilaian validitas tertinggi (dalam hal ini = 5)

Hasil perhitungan validitas yang dilakukan peneliti ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat di bawah ini:¹⁸

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas

Interval	Interpretasi
0,00 - 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 - 0,399	Tidak Valid
0,40 - 0,599	Kurang Valid
0,60 - 0,799	Valid
0,80 - 1,00	Sangat Valid

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas digunakan untuk meneliti reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian. Jika reliabel berarti instrument tersebut dapat dipercaya

¹⁷ Saefuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, 7 (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017), 113.

¹⁸ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

kebenarannya. Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS ver20*. Dalam *SPSS* diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.¹⁹

Kriteria pengujian reliabilitas uji statistic Cronbach Alpha diinterpretasikan sebagai berikut²⁰. Adapun acuan untuk menentukan tolak ukur interpretasi derajat reliabilitas instrument sebagai berikut:²¹

Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Sedang
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

H. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data tersebut. Dalam analisa ini peneliti menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif dan teknik analisis inferensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS ver20*. Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian.

¹⁹ Andreas Aldo Gunawan, HP Sunardi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol.16, NO.1 (Januari-Juni 2016), 3

²⁰ Purwanto, *Evaluasi Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 196

²¹ M Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, edisi 2, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.²² Analisis deskriptif ini akan menjelaskan data – data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan prosentase atau biasa dengan frekuensi relative. Penulis akan menghitung nilai frekuensi prosentase relative atas penelitian sebagai bentuk table prosentase. Untuk memperoleh frekuensi relative, digunakan rumus sebagai berikut:²³

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

F : Frekuensi

N : Jumlah responden

Selanjutnya hasil dari rata – rata skor capaian responden tersebut dibandingkan dengan tabel kategorisasi.

Tabel 3.4 Kategorisasi Data Manajemen Guru

No	Interval	Kategorisasi
1	146 - 173	Bangat Baik
2	118 - 145	Baik
3	90 - 117	Cukup Baik
4	62 - 89	Kurang Baik
5	34 - 61	Tidak Baik

²² Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 238

²³ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001), 129.

Sumber: Pengelolaan Data, Tahun 2021

Tabel 3.5 Kategorisasi Prestasi Belajar Siswa

No	Interval	Kategorisasi
1	83 - 98	Bangat Baik
2	67 - 82	Baik
3	51 - 66	Cukup Baik
4	35 - 50	Kurang Baik
5	19 - 35	Tidak Baik

Sumber: Pengelolaan Data, Tahun 2021

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik *inferensial*, (sering juga disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas*), adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.²⁴

a. Analisis Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk mengkaji dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogorov smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:²⁵

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 240

²⁵ Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2017), 44.

2) Linearitas Data

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linier. Sebaliknya apabila data tidak linier maka diselesaikan dengan Anareg non dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- a) Jika nilai F-Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah di tolak.
 - b) Jika nilai F-Statistika $<$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah di terima.
- b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan dasar ramalan dari suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kritinium (Y) dan satu variabel predictor (X) yang memiliki hubungan linier.²⁶ Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk mempredeksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa.

²⁶ Tulus Winarsunu, *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006), 185

Ha : Ada pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa.

Kriteria pengujian:

Jika nilai Fhitung < Ftabel dan taraf nilai sig. > 0,05 maka H0 diterima

Jika nilai Fhitung > Ftabel dan taraf nilai sig. < 0,05 maka H0 ditolak

Adapun rumus persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:²⁷

$$Y = A + Bx + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen atau responden

A : Konstanta

B : Koefisien regresi

e : Epsilon (standar eror)

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur kekuatan variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel pada taraf 5%. Adapun syarat – syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

a) Jika T hitung < T tabel maka H0 ditolak H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel.

b) Jika T hitung > T tabel maka H0 diterima H1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel.

²⁷ Danang Sunyoto, *Statistik Deskriptif dan Probabilitas*, (Yogyakarta: Center of Academic Publishing, 2016), 189

c) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.²⁸ Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:²⁹

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.

IAIN PALOPO

²⁸ Johan Harlan, *Analisis Regresi Linear*, (Depok: Gunadarma, 2018), 42

²⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 292

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat SMP Negeri 5 Palopo

SMP Negeri 5 Palopo merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia yang berdiri pada tahun 1984 dengan status akreditasi Negeri dan kepemilikan pemerintah dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 201731713030 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 40307834. Sama dengan SMP pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMP Negeri 5 Palopo ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas VII sampai kelas IX.

SMP Negeri 5 Palopo terletak di Jln. Domba, Palopo, Kelurahan Temmalebba Kecamatan Bara, Kb/Kota Palopo pada wilayah Km 5 arah utara kota Palopo. Lokasi SMP Negeri 5 Palopo di kelilingi oleh laut dan pegunungan. Adapun luas tanah berkisar 20000 m² dan luas bangunan 1714 m².¹

b. Visi dan Misi SMP Negeri 5 Palopo

Visi :

“Terwujudnya sumber daya manusia yang menguasai dasar IPTEK dan MTAQ serta berwawasan keunggulan”.

Misi :

¹ Santi, Kepala Tata Usaha, “Dokumnetasi”, Rabu, 7 April 2021, SMP Negeri 5 Palopo

- 1). Mewujudkan kurikulum yang adaptif.
- 2). Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 3). Mewujudkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, terampil sehat jasmani dan rohani, kreatif, kompetitif, dan ramah terhadap lingkungan.
- 4). Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan SNP.
- 5). Mewujudkan prasarana dan sarana pendidikan yang sesuai standard.
- 6). Mewujudkan manajemen sekolah yang efektif dan efisien.
- 7). Mewujudkan penggalangan biaya pendidikan yang memadai.
- 8). Mengupayakan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar, dan adil.²

c. Daftar Guru SMP Negeri 5 Palopo

Tabel 4.1 Daftar Guru SMP Negeri 5 Palopo

No	Nama Guru	NIP	Pangkat Gol. Ruang TMT
1	Wagiran, S.Pd, M.Eng	19670219 199103 1 005	IVb 1-10-14
2	Drs. Mandi Bangun	19621231 198903 1 192	IV/b 1-4-03
3	Patiharni, S.Pd	19641231 198411 2 084	IV/b 1-10-06
4	Hj. ST. Hasnah, S. Ag	19611231 198703 2 092	IV/b 1-04-06
5	Maria Rumba, S.Pd	19680303 199103 2 016	IV/b 1-04-06
6	Nurbaeti, S,Pd, MM	19680507 199103 2 008	IV/b 1-10-07
7	Mathius Kendek, S.Pd	19660211 198903 1 005	IV/b 1-04-07
8	Muchtar Yunus, S.Pd	19620829 198411 1 002	IV/b 1-4-07
9	Irma Supri, S.Pd	19711231 199702 2 005	IV/b 1-4-08
10	Hj.Dwi Pujihastuti,S.Pd,MM	19700209 199802 2 009	IV/b 1-4-08
11	Hj Neng Winarni, S.Pd	19630911 198403 2 012	IV/b 1-10-09
12	Debora, S.Pd	19670318 199412 2 001	IV/b 1-4-10
13	A. Lili Surialang, S.Ag	19730404 199802 2 007	IV/b 1-04-07
14	Paulina Laba, S.Pd	19640730 199503 2 002	IV/b 1-4-05
15	Dra. Hj Masriah, S.Pd	19680212 199903 2 007	IV/b 1-4-08

² Santi, Kepala Tata Usaha, "Dokumnetasi", Rabu, 7 April 2021, SMP Negeri 5 Palopo

16	Margarheta, S, S. PAK	19710616 200030 2 001	IV/a 1-10-05
17	Nursiah, S.Pd	19611231 198703 2 094	IV/b 1-10-05
18	Sri Suryaningsi, S.Pd	19680408 200604 2 011	IV/a 1-04-18
19	Nurdawati, S.Pd	19880326 201101 2 002	III/c
20	Merlin Grace Rupa, S.Pd	19850111 200904 2 001	III/d
21	Helce, S.Pd	19830622 201001 2 039	III/c 1-05-10
22	Rahmat, S.Pd, M.Pd	19810510 201001 1 037	III/d 1-10-18
23	Imelda Reskiwati R, S.Pd	19860612 201101 2 021	III/c
24	Fatmawati Abdullah, S.Pd	19740423 200907 2 003	III/d
25	Rahma, S.Pi	19771127 201409 2 002	III/b 1-10-18
26	Irmawati Sari, S.Pd	19761206 200502 2 004	Pembina IV/a
27	Sukma Wati, S.Si, S.Pd	19841004 201101 2 014	Penata III/c
28	Endang Yacob, S.Pd.	-	-
29	Saiful Mustapa, S.Pd	199001092020121001	Penata III/a
30	Taufiq Misran, S.Pd	-	-
31	Ummi Kalsum Basri, S	199411132020122002	Penata III/a
32	Andi Hidayat AS, S.Pd	199411202020121004	Penata III/a
33	Lulu Srihartanti, S.Pd	199406162020122003	Penata III/a

Sumber Data: Staf Tata Usaha, 7 April 2021

d. Keadaan Guru

Jumlah tenaga guru yang terdapat di SMPN 5 Palopo pada tahun pelajaran 2020/2021 sebanyak 33 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Sedangkan jumlah staf administrasi berjumlah 8 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa guru yang berstatus sebagai PNS terdiri dari 31 orang, terdiri dari 32 orang berlatar belakang pendidikan S1 Keguruan dan terdiri 1 orang berlatar belakang pendidikan S1 non keguruan. Sedangkan guru yang berstatus sebagai guru honorer ada 2 orang.³

³ Santi, Kepala Tata Usaha, "Dokumnetasi", Rabu, 7 April 2021, SMP Negeri 5 Palopo

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2021 peserta didik yang ada di SMPN 5 Palopo berjumlah 404 peserta didik. Kelas VII berjumlah 118 peserta didik, kelas VIII berjumlah 114 peserta didik, dan kelas IX berjumlah 142 peserta didik.⁴

f. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 5 Palopo

Jenis	Jumlah	Kondisi		Keterangan
		Baik	Rusak	
Ruang Kep. Sekolah	1		1	
Ruang Guru	1		1	Menggunakan ruang tata usaha
Ruang Kelas	18	4	14	Memiliki bangunan tersendiri tetapi membutuhkan rehab
Ruang Tata Usaha	1		1	Memiliki bangunan tersendiri tetapi membutuhkan rehab
Ruang Perpustakaan	1	1		
Ruang Lab. IPA	3		2	
Ruang Keterampilan	1	1		
Ruang Lab. Bahasa				
Ruang Lab. Komputer	1	1		
Ruang BP/BK	1	1		Untuk sementara menempati ruang kelas
Ruang UKS/PMR	1			Untuk sementara menempati ruang kelas
Ruang Koperasi				
Ruang Osis	1			
Mushola	1		1	
Pos SATPAM	1		1	
WC/KM Guru dan TU	1	1		

⁴ Santi, Kepala Tata Usaha, "Dokumnetasi", Rabu, 7 April 2021, SMP Negeri 5 Palopo

WC Siswa	8	5	3	
Kantin	1			Menempati ruang kelas yang kosong
Gudang	1		1	
Ruang Serba Guna				
Lapangan Basket	1		1	
Lahan Parkir	1			

Sumber Data: Staf Tata Usaha, 7 April 2021

2. Hasil Analisis Data

a. Validasi Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yaitu :

Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen IAIN Palopo
2	Dr. Hj. Sitti Amrah, M.Pd.I	Dosen IAIN Palopo

Hasil dari validasi yang dilakukan oleh kedua validator dihitung dengan menggunakan rumus Aiken's dengan perolehan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Validasi Data Angket Penelitian Manajemen Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2
Validator 2	4	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	2
S	5		7		6		4		6		4	
V	0,83		1,17		1		0,67		1		0,67	
	0,88											

(Tabel: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,88. Selanjutnya akan dibandingkan dengan interpretasi validitas pada tabel 3.2 maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validasi angket manajemen guru dapat dikatakan sangat memadai (sangat valid). Sedangkan hasil validitas untuk prestasi belajar peserta didik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.5 Validasi Data Angket Prestasi Belajar Siswa

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2
Validator 2	5	4	5	4	4	3	3	2	5	4	3	2
S	7		7		6		4		7		4	
V	0,83		1,17		1		0,67		1		0,67	
	0,97											

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers 20, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,97. Selanjutnya akan dibandingkan dengan interpretasi validitas, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dikatakan sangat memadai (sangat valid).

b. Reliabilitas Instrumen

Selain uji validitas, penulis juga melakukan uji reliabilitas pada angket dalam penelitian ini, uji reliabilitas diolah berdasarkan hasil penilaian dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS vers.20. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Manajemen Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.871	34

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.6 uji reliabilitas tersebut, diperoleh reliabilitas untuk angket manajemen guru sebesar 0,871. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas pada tabel 3.3 sebelumnya maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Prestasi Belajar Siswa

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.765	19

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.7 uji reliabilitas tersebut, diperoleh reliabilitas untuk angket prestasi belajar peserta didik sebesar 0,765. Selanjutnya jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas pada tabel 3.3 sebelumnya maka angket dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasikan data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel dan distribusi frekuensi. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa hitungan mean, minimum, maksimum, variansi, standar, deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Manajemen Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel manajemen guru (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor manajemen guru yang menunjukkan skor rata-rata 133,4 dan variansi sebesar 164, 041 dengan standar deviasi sebesar 12,808, sedangkan rentang skor yang dicapai 27 dari skor terendah 92 dan skor tertinggi 154. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Manajemen Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	30
Rata-Rata	133,4
Standar Deviasi	12,808
Variansi	164,041
Rentang Skor	27
Nilai Terendah	92
Nilai Tertinggi	154

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Jika skor manajemen guru dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase manajemen guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori. Jadi, skor manajemen guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase manajemen guru sebagai berikut:

Tabel 4.9 Perolehan Presentase Kategorisasi Manajemen Guru

Rentang Skor	Kategori	F	Persentase (%)
146 - 173	Sangat Baik	5	17%
118 - 145	Baik	22	73%
90 - 117	Cukup Baik	3	10%
62 - 89	Kurang Baik	0	0%
34 - 61	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel manajemen guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bawa secara umum manajemen guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 17% dengan frekuensi sampel 5 orang. Sedangkan manajemen guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 73% dengan frekuensi sampel 22 orang. Dan manajemen guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 10% dengan frekuensi sampel 3 orang. Adapun manajemen guru pada kategori kurang baik dan tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil presentase sebesar 73%. Adapun skor rata-rata yaitu 133,4. Tingginya hasil persentase manajemen guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Data yang sudah diolah kemudian dikategorisasikan berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Penyajian kategorisasi untuk masing-masing

indikator manajemen guru dapat dilihat pada beberapa tabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Perencanaan Guru

Perencanaan guru dijabarkan dalam beberapa item pernyataan. Hasil penelitian dikategorisasi sesuai dengan rumus yang telah ditentukan menjadi 5 kategori, yaitu kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi perencanaan guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.10 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Perencanaan Guru

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	15 - 17	Sangat Baik	4	13%
2	12 - 14	Baik	22	73%
3	9 - 11	Cukup Baik	3	10%
4	6 - 8	Kurang Baik	1	3%
5	3 - 5	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator perencanaan dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum perencanaan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 13% dengan frekuensi sampel 4 orang. Sedangkan perencanaan guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 73% dengan frekuensi sampel 22 orang. Dan perencanaan guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 10% dengan frekuensi sampel 3 orang. Adapun manajemen guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator perencanaan dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil presentase sebesar 73%.

b) Rekrutmen

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.11 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Rekrutmen Guru

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	20 - 23	Sangat Baik	2	7%
2	16 - 19	Baik	12	40%
3	12 - 15	Cukup Baik	15	50%
4	8 - 11	Kurang Baik	1	3%
5	4 - 7	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator rekrutmen dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum rekrutmen guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 7% dengan frekuensi sampel 2 orang. Sedangkan rekrutmen guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 40% dengan frekuensi sampel 12 orang. Dan rekrutmen guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 50% dengan frekuensi sampel 15 orang. Adapun rekrutmen guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator rekrutmen dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam

kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil presentase sebesar 50%.

c) Seleksi

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.12 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Seleksi

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	35 - 41	Sangat Baik	0	0%
2	28 - 34	Baik	10	33%
3	21 - 27	Cukup Baik	19	63%
4	14 - 20	Kurang Baik	1	3%
5	7 - 13	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator seleksi dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum seleksi guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan seleksi guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 33% dengan frekuensi sampel 10 orang. Dan seleksi guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 63% dengan frekuensi sampel 19 orang. Adapun seleksi guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator seleksi dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 19 orang dan hasil presentase sebesar 63%.

d) Orientasi

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.13 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Orientasi

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	14 - 16	Sangat Baik	0	0%
2	11 - 13	Baik	0	0%
3	8 - 10	Cukup Baik	26	87%
4	5 - 7	Kurang Baik	4	13%
5	2 - 4	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator orientasi dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum orientasi guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan orientasi guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Dan orientasi guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 87% dengan frekuensi sampel 26 orang. Adapun orientasi guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 13% dengan frekuensi sampel 4 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator orientasi dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil presentase sebesar 87%.

e) Penempatan dan Penugasan Guru

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.14 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Penempatan dan Penugasan Guru

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	14 - 16	Sangat Baik	0	0%
2	11 - 13	Baik	0	0%
3	8 - 10	Cukup Baik	8	27%
4	5 - 7	Kurang Baik	21	70%
5	2 - 4	Tidak Baik	1	3%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator penempatan dan penugasan dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum penempatan dan penugasan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan penempatan dan penugasan guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Dan penempatan dan penugasan guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 27% dengan frekuensi sampel 8 orang. Adapun penempatan dan penugasan guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 70% dengan frekuensi sampel 21 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 3% dengan frekuensi sampel 1 orang.

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator penempatan dan penugasan guru dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo

termasuk dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sampel 21 orang dan hasil presentase sebesar 70%.

f) Kompensasi dan Kesejahteraan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.15 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Kompensasi dan Kesejahteraan Guru

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	20 - 23	Sangat Baik	1	3%
2	16 - 19	Baik	18	60%
3	12 - 15	Cukup Baik	10	33%
4	8 - 11	Kurang Baik	1	3%
5	4 - 7	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator kompensasi dan kesejahteraan dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum kompensasi dan kesejahteraan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 6% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan kompensasi dan kesejahteraan guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 60% dengan frekuensi sampel 18 orang. Dan kompensasi dan kesejahteraan guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 33% dengan frekuensi sampel 10 orang. Adapun kompensasi dan kesejahteraan guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi dan kesejahteraan guru dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 18 orang dan hasil presentase sebesar 60%.

g) Pemberdayaan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.16 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Pemberdayaan Guru

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	9 - 10	Sangat Baik	0	0%
2	7 - 8	Baik	0	0%
3	5 - 6	Cukup Baik	23	77%
4	3 - 4	Kurang Baik	7	23%
5	1 - 2	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator pemberdayaan dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum pemberdayaan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan pemberdayaan guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Dan pemberdayaan guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 77% dengan frekuensi sampel 23 orang. Adapun pemberdayaan guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 23% dengan frekuensi sampel 7 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator pemberdayaan dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 23 orang dan hasil presentase sebesar 77%.

h) Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karir

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.17 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karir

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	20 - 23	Sangat Baik	1	3%
2	16 - 19	Baik	15	50%
3	12 - 15	Cukup Baik	11	37%
4	8 - 11	Kurang Baik	2	7%
5	4 - 7	Tidak Baik	1	3%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator pengembangan kompetensi dan jalur dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum pemberdayaan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan pengembangan kompetensi dan jalur karir guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 50% dengan frekuensi sampel 15 orang. Dan pengembangan kompetensi dan jalur karir guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 37% dengan frekuensi sampel 11 orang. Adapun pengembangan kompetensi dan jalur karir guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase sebesar 7% dengan frekuensi sampel 2

orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 3% dengan frekuensi sampel 1 orang.

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan kompetensi dan jalur karir dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil presentase sebesar 50%.

i) Penilaian Kinerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.18 Perolehan Presentase Kategorisasi Indikator Penilaian Kinerja

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	20 - 23	Sangat Baik	4	13%
2	16 - 19	Baik	22	73%
3	12 - 15	Cukup Baik	4	13%
4	8 - 11	Kurang Baik	0	0%
5	4 - 7	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator penilaian kinerja dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum pemberdayaan guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 13% dengan frekuensi sampel 4 orang. Sedangkan penilaian kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 73% dengan frekuensi sampel 22 orang. Dan penilaian kinerja guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 13% dengan frekuensi sampel 4 orang. Adapun penilaian kinerja guru pada kategori kurang baik dan tidak baik di peroleh persentase sebesar 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil presentase sebesar 73%.

j) Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi indikator rekrutmen guru di SMP Negeri 5 Palopo:

Tabel 4.19 Perolehan Presentase Kategorisasi Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

No	Rentang Skor	Kategorisasi	F	Persentase
1	15 - 17	Sangat Baik	0	0%
2	12 - 14	Baik	6	20%
3	9 - 11	Cukup Baik	18	60%
4	6 - 8	Kurang Baik	6	20%
5	3 - 5	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah		30	100%

(Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai kategorisasi dari indikator pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja dalam manajemen guru menunjukkan bahwa secara umum pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 20% dengan frekuensi sampel 6 orang. Dan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja guru yang berada pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 60% dengan frekuensi sampel 18 orang. Adapun pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase

sebesar 20% dengan frekuensi sampel 6 orang dan kategori tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja dalam manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 18 orang dan hasil presentase sebesar 60%.

2) Prestasi Belajar Siswa

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel prestasi belajar siswa (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor prestasi belajar siswa yang menunjukkan skor rata-rata adalah 79,33 dan variansi sebesar 25,95 dengan standar deviasi sebesar 5,09. Sedangkan rentang skor yang dicapai 15 dari nilai terendah 65 dan nilai tertinggi 89. Hal ini digambarkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Belajar Siswa

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	30
Rata-Rata	79,33
Standar Deviasi	5,09
Variansi	25,95
Rentang Skor	15
Nilai Terendah	65
Nilai Tertinggi	89

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Jika skor prestasi belajar siswa dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase prestasi belajar siswa. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21 Perolehan Persentase Kategorisasi Prestasi Belajar Siswa

Rentang Skor	Kategori	F	Persentase (%)
83 - 98	Sangat Baik	7	37%
67 - 82	Baik	11	58%
51 - 66	Cukup Baik	1	5%
35 - 50	Kurang Baik	0	0%
19 - 35	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		19	100%

(Sumber: Hasil Analisis Data Angket Penelitian Yang Diolah, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada prestasi belajar siswa yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum siswa pada SMP Negeri 5 Palopo memiliki prestasi belajar pada kategori sangat baik diperoleh persentase 37% dengan frekuensi sampel 7 orang. Sedangkan prestasi belajar siswa pada kategori baik diperoleh persentase 58% dengan frekuensi sampel 11 orang. Dan prestasi belajar siswa pada kategori cukup baik diperoleh persentase 5% dengan frekuensi sampel 1 orang. Adapun prestasi belajar siswa pada kategori kurang baik dan tidak baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil prestasi belajar siswa pada SMP Negeri 5 Palopo termaksud dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 11 orang dan perolehan persentase sebesar 58%. Adapun skor rata-rata yaitu 79,33. Tingginya hasil persentase prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

d. Hasil Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Kolmogorov smirnov. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		30
Normal Parameters ab	Mean	0,00E+00
	Std Deviation	507.191.879
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.093
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.764

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

(Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.22 terlihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikansi $0,764 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS Vers.20 dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Linearitas Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Belajar*	Between Groups	(Combined) Linearity	609.000	22	27.682	1.349	.360
		Deviation From Linearity	6.660	1	6.660	.325	.587
Manajemen Guru	Within Group		602.340	21	28.683	1.398	.340
	Total		143.667	7	20.524		
			752.667	29			

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Berdasarkan uji linearitas pada tabel anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. Deviation from Linearity sebesar 0,340. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,340 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel manajemen guru (X) terhadap variabel prestasi belajar siswa (Y).

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Sederhana Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.599	3.205		.187	.853
	Manajemen Guru	.829	.031	.981	26.812	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2020)

Jika melihat output dari analisis regresi sederhana tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 0,599 + 0,829X$$

- 1) Konstanta sebesar positif 0,599 artinya jika manajemen guru (X) nilainya 0 maka prestasi belajar siswa (Y) nilainya positif sebesar 0,599.
- 2) Koefisien regresi variabel manajemen guru (X) sebesar positif 0,829. Jika manajemen guru (X) mengalami kenaikan 1, maka prestasi belajar siswa akan mengalami peningkatan sebesar 0,829 koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara manajemen guru dengan prestasi belajar siswa.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.25 Hasil Uji t
Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
		B	Std. Error		B	Std Error
1	(Constant)	.599	3.205		.187	.853
	Manajemen Guru	.829	.031	.981	26.812	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Dari hasil uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output coefficients didapatkan T_{hitung} sebesar 26.812 dan T_{tabel} sebesar 1.697 atau $26.812 > 1.697$ dan nilai signifikansi manajemen guru $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa manajemen guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

c. Koefisien Deerminasi

Nilai koefisien determinasi atau R square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X (manajemen guru) terhadap variabel Y (prestasi belajar siswa). Pada tabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.961	.257

a. Predictors: (Constant), X

(Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Vers.20, Tahun 2021)

Dari hasil koefisien determinasi (R square) pada tabel diatas dapat dilihat dari output Model Summary dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,963. Agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,963 \times 100\% \\
 &= 96,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai korelasi X dan Y sebesar 98,1%. Selain itu, sebesar 96,3% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar (100% - 96,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan demikian pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar 96,3%.

B. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 5 Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel dengan diperoleh 34 item/butir pernyataan instrument angket manajemen guru dan 19 item/butir pernyataan untuk instrument angket prestasi belajar siswa.

Angket yang valid dan reliabel diberikan kepada 30 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP Negeri 5 Palopo.

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa manajemen guru dapat dikategorikan baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan presentase sebesar 73%. Adapun sisanya 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah data penelitian dianalisis, maka pada bagian ini akan dibahas hasil penelitian yang meliputi masing-masing indikator dari manajemen guru yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan guru, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi dan jalur karir, penilaian kinerja serta pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Berikut ini adalah pembahasan mengenai manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan.

1. Perencanaan

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator perencanaan dalam manajemen guru dapat dikategorikan baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan presentase sebesar 73%. Adapun sisanya 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Perencanaan guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan menetapkan estimasi sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak sekolah dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Rekrutmen

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator rekrutmen dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan

frekuensi sampel 15 orang dan presentase sebesar 50%. Adapun sisanya 50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Rekrutmen guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan melakukan pengadaan dan pencarian guru-guru yang paling tepat untuk mengisi kebutuhan kerja yang ada. Walaupun ada salah satu guru yang direkrut yang berasal dari non keguruan yang berjumlah satu orang.

3. Seleksi

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator seleksi dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 19 orang dan presentase sebesar 63%. Adapun sisanya 37% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Seleksi guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan menentukan kandidat yang paling tepat untuk mengisi jabatan tertentu yang sudah tersedia.

4. Orientasi

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator orientasi dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan presentase sebesar 87%. Adapun sisanya 13% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Orientasi guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan membantu guru untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan barunya.

5. Penempatan dan penugasan

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator penempatan dan penugasan dalam manajemen guru dapat dikategorikan kurang

baik dengan frekuensi sampel 21 orang dan presentase sebesar 70%. Adapun sisanya 30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Penempatan dan penugasan guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo masih terlaksana dengan kurang baik. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan ilmu yang didalamnya. Dari hasil data dokumentasi yang diperoleh terdapat 10 orang guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan ilmu yang didalamnya.

6. Kompensasi dan Kesejahteraan

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator kompensasi dan kesejahteraan dalam manajemen guru dapat dikategorikan baik dengan frekuensi sampel 18 orang dan presentase sebesar 60%. Adapun sisanya 40% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kompensasi dan kesejahteraan yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan memberikan pendapatan serta imbalan yang diterima oleh setiap guru termasuk di dalamnya adalah gaji dan upah serta tunjangan.

7. Pemberdayaan

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator pemberdayaan dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 23 orang dan presentase sebesar 77%. Adapun sisanya 23% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pemberdayaan guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada setiap guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

8. Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karir

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator pengembangan kompetensi dan jalur karir dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 15 orang dan presentase sebesar 50%. Adapun sisanya 50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pengembangan kompetensi dan jalur karir yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan melakukan pengembangan dalam meningkatkan kualitas dari setiap guru agar dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

9. Penilaian Kinerja

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator penilaian kinerja dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan presentase sebesar 73%. Adapun sisanya 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Penilaian kinerja yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan melakukan penilaian yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh setiap guru dan prestasi kerja yang baik maupun kurang agar dapat dilakukan evaluasi.

10. Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa indikator pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja dalam manajemen guru dapat dikategorikan cukup baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan presentase

sebesar 87%. Adapun sisanya 13% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja di SMP Negeri 5 Palopo sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu dengan melakukan pemberhentian kepada setiap guru yang sudah pensiun atau masa jabatan telah berakhir.

Untuk penyebaran angket prestasi belajar siswa diperoleh hasil frekuensi sampel sebanyak 11 orang dan presentase sebesar 58% dapat dikategorikan baik dan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain.

Lebih lanjut, hasil olah data penelitian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh manajemen guru (X) terhadap prestasi belajar siswa (Y) secara positif dan signifikan. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN 5 Palopo” diterima. Pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar 96,3% dan sisanya 3,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hasil pengujian statistik penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ridwan yang berjudul “Pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang” yang menyimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,76 > 2,05$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ida Nurfaizah dengan judul penelitian

“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kabupaten Natuna”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pertama, berdasarkan perhitungan presentase, bahwa tingkat manajemen sumber daya guru di MAN Ranai Kabupaten Natuna, berada pada level baik, ditunjukkan dengan skor 73,78%. Kedua, tingkat kinerja guru di MAN Ranai Kabupaten Natuna pada posisi baik yaitu pada skor 71,60%. Dan ketiga, bahwa terdapat pengaruh antara variabel manajemen sumber daya guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t tersebut, dimana nilai signifikansinya 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai 0,475 yang berarti bahwa pengaruh manajemen sumber daya guru terhadap kinerja guru di MAN Ranai adalah sebesar 47,5%.

Dari hasil penelitian yang diperoleh di SMP Negeri 5 Palopo, manajemen guru dalam kategori baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Tim Dosen Administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia menyatakan bahwa, manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai tenaga pendidik masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan pemberhentian.⁵ Dari teori diatas berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo bahwa aktivitas manajemen guru yang dilakukan sudah sesuai dengan teori di atas. Sehingga guru yang ada di suatu lembaga sekolah khususnya SMP Negeri 5 Palopo apapun status, tugas dan posisinya mampu

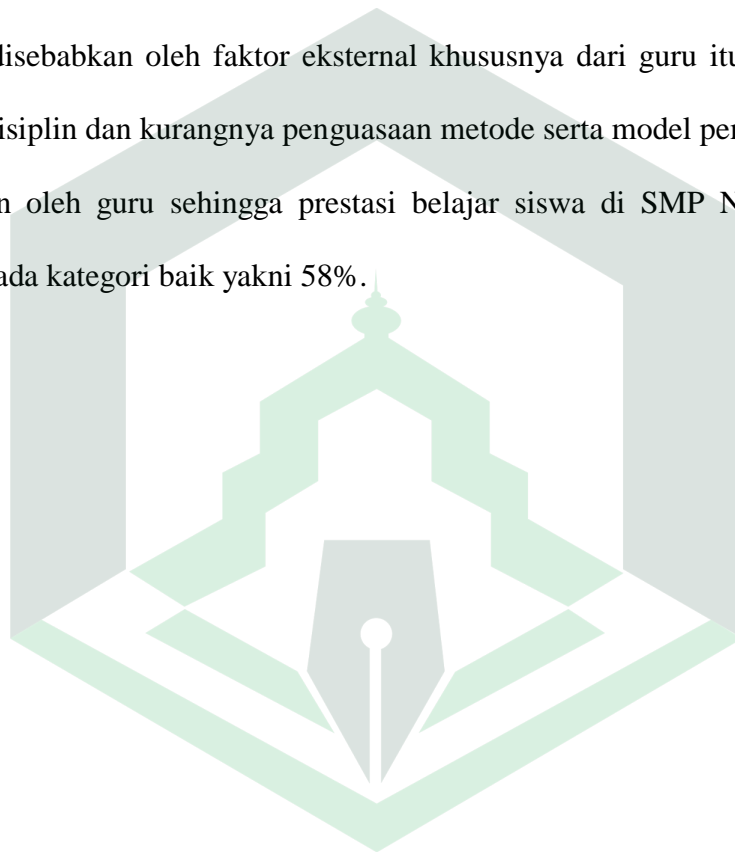
⁵ Tim Dosen AP UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 231

menjadi guru yang professional dan berkualitas. Hal yang harus dilakukan oleh SMPN Negeri 5 Palopo antara lain menganalisis standar pendidik dan kependidikan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini telah di atur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dalam hal ini mencakup proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan pelatihan/pengembangan dan pemberhentian.⁶ Hal yang sama juga telah dilakukan oleh SMP Negeri 5 Palopo yaitu melakukan proses manajemen guru mulai dari proses perencanaan guru sampai pada pemberhentian guru.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa aktivitas manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo masih lemah dalam hal penempatan guru. Karena penempatan guru atau pembagian kerja yang dilakukan belum sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh guru. Dimana hal tersebut menyebabkan guru kurang menguasai materi dan metode/model pembelajaran pada proses pembelajaran di kelas. Sehingga berdasar pada hasil penelitian manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo berada pada predikat baik dengan presentasi 73%. Dari hasil data dokumentasi yang diperoleh terdapat 10 orang guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan ilmu yang didalamnya.

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Prestasi belajar peserta didik di SMPN Negeri 5 Palopo merupakan hasil dari kerja keras guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa untuk menjadi siswa yang berprestasi. Dari hasil penelitian di SMP Negeri 5 Palopo prestasi belajar siswa berada pada kategori baik dengan presentase 58%. Dari hal ini tentunya dapat diukur bahwa prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo banyak disebabkan oleh faktor eksternal khususnya dari guru itu sendiri. Sebab kurang disiplin dan kurangnya penguasaan metode serta model pembelajaran yang dilakukan oleh guru sehingga prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori baik yakni 58%.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan presentase sebesar 73% serta skor rata-ratanya 133,4.
2. Prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 19 orang dan presentase sebesar 58% serta skor rata-ratanya 79,33.
3. Uji hipotesis penelitian yang dilakukan peneliti diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,963 atau sama dengan 96,3% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa pada SMP Negeri 5 Palopo sebesar 96,3% dan sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Dalam melaksanakan manajemen guru yang baik, pihak sekolah dapat memiliki kemampuan dan pengembangan manajerial yang kuat, serta berusaha memperhatikan proses pelaksanaan fungsi manajerial dan kepemimpinan dengan optimal, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan.

2. Guru dapat lebih menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik adalah salah satunya yang akan mendorong meningkatnya prestasi belajar siswa.
3. Siswa dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik agar sekolah menciptakan siswa serta alumni yang memiliki sifat karakter yang baik dan berakhlak serta berprestasi secara akademik maupun non akademik



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, *Fisafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005.
- Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi dalam kitab Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Fathul Baari*, Kitab. Ilmu, Juz 1, No. 59, Darul Fikri: Beirut – Libanon, 1993 M.
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Salam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2010.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Bob Foster dan Iwan Sidharta, *Dasar – Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011.
- Danang Sunyoto, *Statistik Deskriptif dan Probabilitas*, Yogyakarta: Center of Academic Publishing, 2016.
- Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa Volume 7, No.2: 3, Maret 2013, <https://www.researchgate.net/publication/33170701857>, Dikases pada tanggal 5 Oktober 2020
- Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- Haris Nurdiansyah dan Robby Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- Hasibuan H. Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Ima Muslimatul Amanah, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional: Penelitian di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor*

Sumedang, Thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2019, <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/24663>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al-Bukhari Arab-Indonesia*, Cet.I, Bandung: Mizan, 1997.

Ida Nurfaizah, “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Ranai Kabupaten Natuna*”, Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau, 2018, <http://repository.uin-suska.ac.id/5738>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

Johan Harlan, *Analisis Regresi Linear*, Depok: Gunadarma, 2018.

Mathis, R dan Jackson, *Human Resources Management*, Mason USA: Cengage Learning, 2010.

Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

Muh. Rezky Naim dan Asma, *Pengantar Manajemen*, Bandung: CV. Penerbit Qiara Media, 2019.

Muh. Rezky Naim dan Asma, *Pengantar Manajemen*, Bandung: CV. Penerbit Qiara Media, 2019.

Muh. Ridwan, “*Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di MTs Guppi Kaluppang Kab. Enrekang*”, Tesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/12322>, Diakses pada tanggal 18 Juli 2020

Muhammad Fathurrahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Teras, 2012.

Muhammad Rohman dan Sofa Amri, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT Prestasi Pusatakarya, 2012.

Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2017.

Nana Sudjana, *Dasar – Dasar Proses Belajar-Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 1989.

Noer Rohmah, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2012.

Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : Akasara Timur, 2018.

- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Akasara, 2008.
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1985.
- Purwanto, *Evaluasi Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014.
- Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Slameto, *Belajar dan Faktor – faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendekatan Teoriti Praktis)*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Sumadi Suryabrata, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sumardi Surya Brata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 2010.
- Tim Dosen AP UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Tulus Winarsunu, *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006.

Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016.

Undang – Undang N0.20 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No.14 Th.2005), Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

W Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2014.

Zaenal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2009.

Zulkifli Matondang, *Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal, dalam <http://digilib.unimed.ac.id/705/1/validitas%20dan%20reliabilitas%20suatu%20instrumen%20penelitian.pdf>, (Diakses pada tanggal 12 Desember 2020)



IAIN PALOPO

L

A

M

P

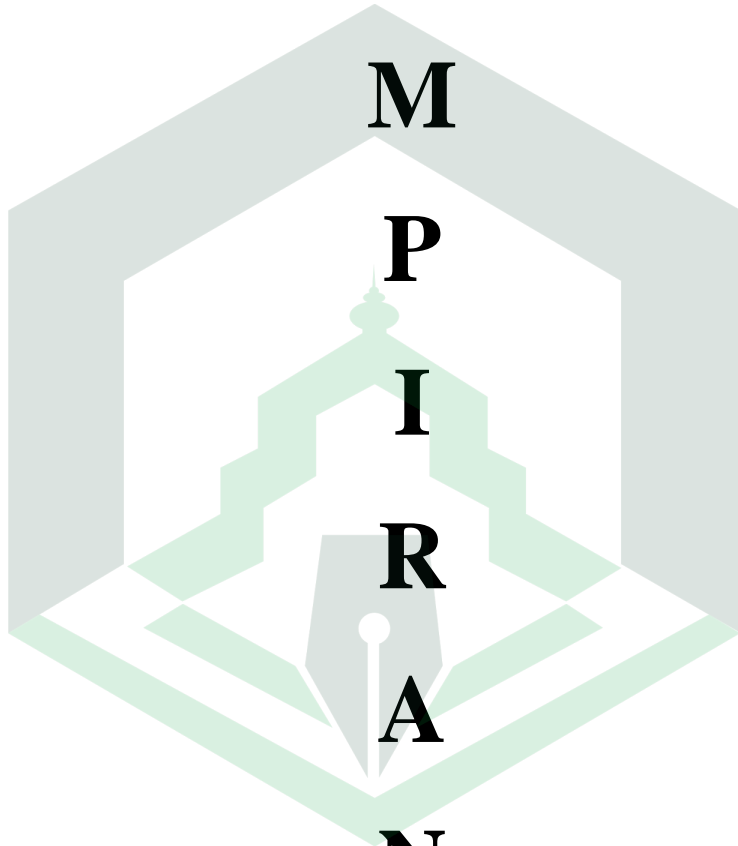
I

R

A

N

IAIN PALOPO



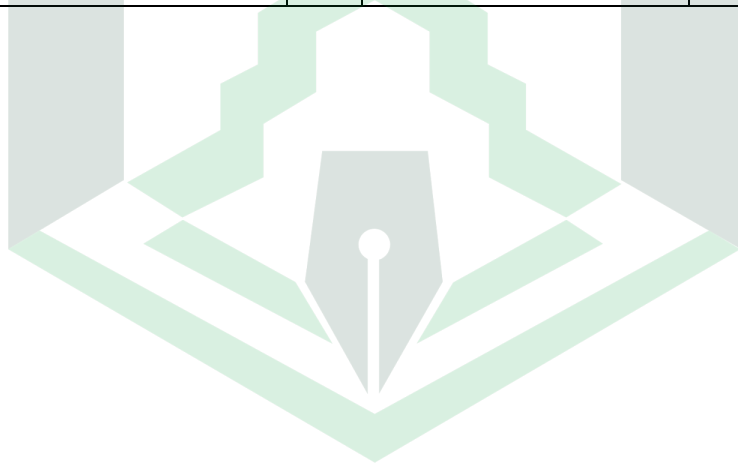
Lampiran 1 :

Nama-Nama Guru SMP Negeri 5 Palopo

No	Nama	L/P	NIP	Pangkat Gol
1	WAGIRAN, S.Pd.,M.Eng	L	19670219 199103 1 005	IVb 1-10-14
2	Drs. MANDI BANGUN Langda, 31-12-1962	L	19621231 198903 1 192	IV/b 1-4-03
3	PATIHARNI, S.Pd. Suli, 31-12-1964	P	19641231 198411 2 084	IV/b 1-10-06
4	Hj. ST. HASNAH, S.Ag. Bule, 31-12-1961	P	19611231 198703 2 092	IV/b 1-04-06
5	MARIA RUMBA, S.Pd. Tana Toraja, 03-03-1968	P	19680303 199103 2 016	IV/b 1-04-06
6	NURBAETI, S.Pd., MM Maroangin, 07-05-1968	P	19680507 199103 2 008	IV/b 1-10-07
7	MATHIUS KENDEK, S.Pd. Pa' Gasingan, 11-02- 1966	L	19660211 198903 1 005	IV/b 1-04-07
8	MUCHTAR YUNUS, S.Pd. Tator, 29-08-1962	L	19620829 198411 1 002	IV/b 1-4-07
9	IRMA SUPRI, S.Pd. Makawa, 31-12-1971	P	19711231 199702 2 005	IV/b 1-4-08
10	Hj. DWI PUJIHASTUTI, S.Pd.,MM Palopo, 09-02-1970	P	19700209 199802 2 009	IV/b 1-4-08
11	Hj. NENG WINARNI, S.Pd. Palopo, 11-09-1963	P	19630911 198403 2 012	IV/b 1-10-09
12	DEBORA, S.Pd. Buntu Tabang, 18-03- 1967	P	19670318 199412 2 001	IV/b 1-4-10
13	A. LILI SURIALANG, S.Ag. Ujung Pandang, 04-04- 1973	P	19730404 199802 2 007	IV/b 1-04-07

14	PAULINA LABA, S.Pd Salu/Tator, 30-07-1964	P	19640730 199503 2 002	IV/b 1-4-05
15	Dra. Hj. MASRIAH.,M.M Palopo, 12-02-1968	P	19680212 199903 2 007	IV/b 1-4-08
16	MARGARETHA. S, S.PAK Gandang Batu, 16-06- 1971	P	19710616 200030 2 001	IV/a 1-10-05
17	NURSIAH, S.Pd Rante Limbong, 31-12- 1961	P	19611231 198703 2 094	IV/b 1-10-05
18	SRI SURYANINGSIH, S.Pd. Jember, 08-04-1968	P	19680408 200604 2 011	IV/a 1-04-18
19	NURDAWATI.S.Pd Palopo,26 Maret 1988	P	19880326 201101 2 002	III/c
20	MERLIN GRACE RUPA, S.Pd Padang Sappa, 11-01- 1985	P	19850111 200904 2 001	III/d
21	HELCE, S.Pd Padang Alipan, 22-06- 1983	P	19830622 201001 2 039	III/c 1-05-10
22	RAHMAT, S.Pd.,M.Pd Nanna, 10-05-1981	L	19810510 201001 1 037	III/d 1-10-18
23	IMELDA RESKIWATI R, S.Pd Padang Sappa, 12-06- 1986	P	19860612 201101 2 021	III/c
24	FATMAWATI ABDUH, S.Pd	P	19740423 200907 2 003	III/d
25	RAHMA, S.Pi Palopo, 27-11-1977	P	19771127 201409 2 002	III/b 1-10-18
26	IRMAWANTI SARI S.Pd	P	19761206 200502 2 004	Pembina IV/a
27	SUKMAWATI S.Si.,S.Pd	P	19841004 201101 2 014	Penata III/c

28	UMMI KALSUM BASRI,S.Pd Palopo,13 November 1994	P	199411132020122002	Penata III/a
29	SAIFUL MUSTAPA,S.Pd Palopo,09 Januari 1990	L	199001092020121001	Penata III/a
30	ANDI HIDAYAT AS, S.Pd Luwu,20 November 1994	L	199411202020121004	Penata III/a
31	LULU SRIHARTANTI, S.Pd Luwu,16 juni 1994	p	199406162020122003	Penata III/a
32	TAUFIQ MISRAN, S.Pd Palopo,20-12-1991	L		
33	ENDANG YACOB, S.Pd Burau, 23-11-1981	P		



IAIN PALOPO

Lampiran 2 : Angket Penelitian

Kuesioner Penelitian

(Manajemen Guru)

Identitas Responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden :
2. JenisKelamin (Pria/Wanita), Usia :
3. NamaSekolah :

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas mengalami Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrument hasil belajar disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Sekolah melakukan analisis pekerjaan sebelum mengadakan rekrutmen guru					
2	Sekolah melakukan perencanaan guru terlebih dahulu					
3	Sekolah melakukan analisis jabatan sebelum melakukan rekrutmen guru baru					
4	Sekolah memberikan persyaratan bagi calon guru					
5	Sekolah merekrut calon guru sesuai dengan kualifikasi akademik tenaga pendidik					
6	Sekolah melakukan perekrutan guru dengan ketat dan tegas					
7	Sekolah merekrut guru baru berdasarkan hubungan kekeluargaan dan kekerabatan					
8	Sekolah mengadakan proses seleksi dengan kualifikasi yang benar - benar dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan di sekolah					
9	Sekolah mengadakan proses seleksi sudah berdasar pada standar tenaga pendidik					
10	Sekolah tidak melakukan proses seleksi bagi calon guru baru					
11	Sekolah mengadakan ujian lisan bagi calon guru baru					
12	Sekolah mengadakan ujian tulisan bagi calon guru baru					
13	Sekolah mengadakan ujian praktek bagi calon guru baru					

14	Sekolah memilih calon guru baru berdasarkan yang terbaik dan memenuhi kualifikasi akademik tenaga pendidik					
15	Sekolah mengadakan orientasi kepada guru untuk dapat menyesuaikan diri dengan komunitas baru, lingkungan baru dan pekerjaan baru					
16	Sekolah melakukan bimbingan dan arahan kepada guru untuk membantu guru mengenal tugas dan tanggung jawabnya					
17	Guru ditempatkan sesuai dengan latar pendidikan pendidikan dari guru					
18	Sekolah menjelaskan secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan					
19	Kompensasi atau gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
20	Sekolah memberikan insentif karena memiliki kinerja yang baik					
21	Saya diberikan insentif karena berhasil memiliki siswa yang berprestasi					
22	Guru diberikan kompensasi berupa insentif dan asuransi kesehatan untuk kesejahteraan guru					
23	Sekolah mengadakan pemberdayaan bagi guru yang kurang berkompetensi					
24	Saya mengikuti pembinaan untuk meningkatkan kompetensi profesional dalam mengajar					

25	Saya mengikuti pengembangan guru hanya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa					
26	Sekolah mengadakan pengembangan guru hanya untuk guru yang kurang berkompotensi					
27	Saya mengikuti pembinaan guru untuk meningkatkan produktivitas dalam mengajar					
28	Saya dinilai berdasarkan prestasi kerja					
29	Saya dinilai berdasarkan hasil belajar siswa					
30	Saya dinilai berdasarkan cara mengajar di kelas					
31	Sekolah melakukan penilaian berdasarkan hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik di kelas					
32	Saya diberhentikan karena tidak profesional dalam mengajar					
33	Saya diberhentikan karena prestasi belajar peserta didik menurun					
34	Saya diberhentikan atas kemauan saya sendiri					

IAIN PALOPO

Kuesioner Penelitian

(Prestasi Belajar Siswa)

Identitas Responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden :
2. JenisKelamin (Pria/Wanita), Usia :
3. NamaSekolah :

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas mengalami Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling mereflesi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrument hasil belajar disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

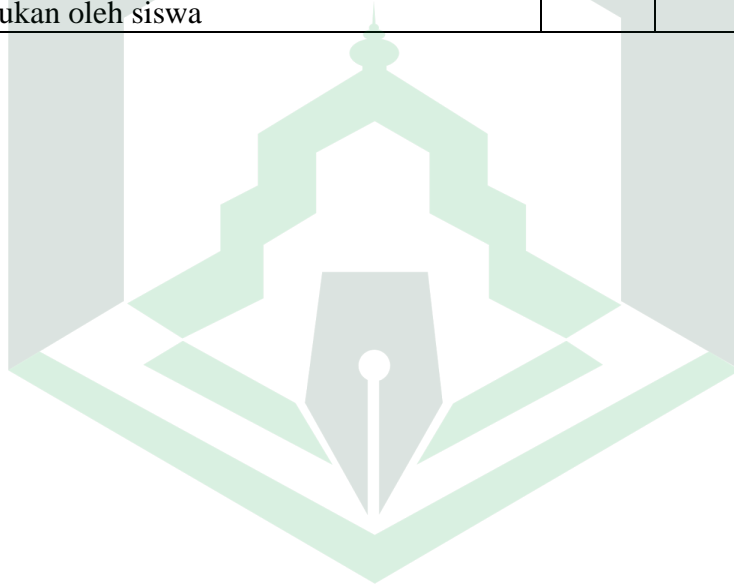
Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Siswa dapat mengingat pelajaran dengan baik					
2	Saya mengulang materi pembelajaram yang diberikan sebelum dimengerti oleh siswa					
3	Siswa dapat mengaplikasikan pelajaran disekolah dalam kehidupan sehari-hari					
4	Memberikan kesempatan kepada setiap siswa untuk dapat menjelaskan dan mengidentifikasi secara lisan materi yang yang telah diberikan					
5	Memberikan kesimpulan atas materi yang diberikan kepada siswa pada proses pembelajaran					
6	Membantu mengembangkan kemampuan komunikasi antar interpersonal siswa					
7	Membangkitkan keaktifan siswa dalam setiap kegiatan seperti bertanya, menjawab dan menyanggah					
8	Beberapa siswa tidak menjawab pertanyaan yang diberikan karena takut jawabannya salah					
9	Siswa dapat menanggapi dengan baik					
10	Beberapa siswa mudah bosan dalam menerima pelajaran yang diberikan					
11	Mengarahkan siswa kerjasama dalam kelompok					
12	Membangkitkan komunikasi antgar siswa saat berdiskusi					
13	Selalu menggunakan media pembelajaran pada saat melakukan proses pembelajaran					

14	Beberapa siswa tidak dapat melakukan pekerjaan sekolah dengan baik dan tepat					
15	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencoba melakukan praktik dengan pengawasan dan bimbingan					
16	Memberikan arahan dan bimbingan sebelum melakukan praktik dalam pembelajaran					
17	Memberikan contoh tugas kepada siswa sesuai dengan materi yang diebrikan					
18	Mendorong setiap siswa untuk berperan melakukan tugas dalam proses diskusi					
19	Memberikan penilaian terhadap usaha yang dilakukan oleh siswa					



IAIN PALOPO

Lampiran 4 : Hasil Penelitian Angket Prestasi Belajar Siswa

No	No Res	Pernyataan																			Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	82
2	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	82
3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	83
4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	73
5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	84
6	6	3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	78
7	7	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	78
8	8	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	75
9	9	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	78
10	10	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	78
11	11	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	78
12	12	4	3	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	78
13	13	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	83
14	14	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	88
15	15	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	82
16	16	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	82
17	17	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	75
18	18	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
19	19	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	72
20	20	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	75
21	21	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	81
22	22	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	78
23	23	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	83
24	24	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	82
25	25	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	81
26	26	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	79
27	27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	89
28	28	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4	65
29	29	3	4	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	5	4	3	5	5	5	4	79
30	30	3	4	3	4	4	5	5	3	2	3	5	5	2	4	2	3	5	5	5	72

Lampiran 5 : Distribusi Nilai T Tabel

Titik Presentase Distribusi t (df = 1-32)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531

Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 171/IP/DPMPSTP/III/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : RAODAH MUCHLIS
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Balandi Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 17.0206.0053

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH MANAJEMEN GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMPN 5 PALOPO

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 5 PALOPO
Lamanya Penelitian : 30 Maret 2021 s.d. 30 Mei 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
 3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
 4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 31 Maret 2021
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP
ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Pangkat : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Bidang Kepegang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampira 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 5 PALOPO
Jalan Domba Telepon (0471) 23349 Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.2/056/SMP5/V/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

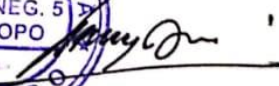
Nama : **WAGIRAN, S.Pd., M.Eng**
N I P : 19670219 199103 1 005
Jabatan : Kepala SMP Negeri 5 Palopo

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : RAODAH MUCHLIS
NIM : 17.0206.0053
Tempat/ Tgl Lahir : Maliwowo, 28 April 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan penelitian kepada kami selama dalam penelitiannya dimulai tanggal 3 s.d 15 April 2021 di SMP Negeri 5 Palopo. Dalam rangka penulisan Skripsi berjudul " *PENGARUH MANAJEMEN GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMPN 5 PALOPO*".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Mei 2021
Kepala Sekolah

WAGIRAN, S.Pd., M.Eng
NIP.19670219 199103 1 005

Lampiran 8 : Dokumentasi



Halaman SMP Negeri 5 Palopo



Pengumpulan Data Penelitian Pada SMP Negeri 5 Palopo

RIWAYAT HIDUP



Raodah Muchlis, lahir di Maliwowo pada tanggal 28 April 1999. Penulis merupakan anak keenam dari tujuh bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Muchlis Efendi dan ibu Ampy. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl . Ratulangi Balandai kec.Bara kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 134

Kalaena, Kemudian pada tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 3 Angkona hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Angkona. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler PIK-R. Setelah lulus SMA di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di prodi manajemen pendidikan Islam (MPI) fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dalam proses menempuh pendidikan, penulis bergabung dalam organisasi internal kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) MPI periode 2019/2020.

contact person penulis: raodahmuchlis62@gmail.com