



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS
KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH:

Tiara Fur Qonita
NIM: 37.14.4.016

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS
KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Prodi Manajemen Pendidikan
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH:

Tiara Fur Qonita
NIM: 371.44.016

Pembimbing 1

Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd
NIP.19681120 199503 1 003

Pembimbing II

Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd
NIP. 19700312 199703 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Fur Qonita

Nim : 37.14.4.016

Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahn dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya,

Demikianla surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Juli 2018

Yang membuat pernyataan

Materai 6000

Tiara Fur Qonita
37.14.4.016

Hal: Skripsi Sdri. **Tiara Fur Qonita**

KepadaYth:

Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

FITK UIN Sumatera Utara

Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca , meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa Tiara Fur Qonita yang berjudul: "**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KECAMATAN LABUHAN DELI KOTA MEDAN**" Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqosah Skeripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

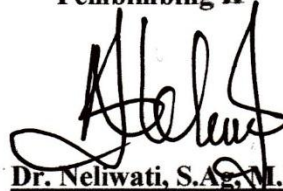
Wassalam Wr. Wb

Pembimbing 1



Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd
NIP.19681120 199503 1 003

Pembimbing II



Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd
NIP. 19700312 199703 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENEERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA MEDAN” yang disusun oleh TIARA FUR QONITA yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

20 Juli 2018 M

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

Ketua

Dr. Abdullah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Sekretaris

Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. Yusuf Hadijaya, M. Pd
NIP.19681120 199503 1 003

2. Dr. Neliwati, S. Ag. M. Pd
NIP. 19700312 199703 2 002

3. Nasrul Syakur Chaniago, S.S. M. Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

4. Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
NIP. 19551212 198503 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

ABSTRAK



Nama : Tiara Fur Qonita
Nim : 37.14.4.016
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd

Judul: HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA KEC. LABUHAN DELI KOTA MEDAN

Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui 1). Mengetahui persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan, 2). Mengetahui efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan, 3). Mengetahui terdapat hubungan yang signifikankah antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota medan. Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrumen-instrumen yang digunakan.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pengelolaan data bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.076 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) memberikan hubungan sebesar $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$ terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y).

Sedangkan Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli dengan hasil analisis hipotesis hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,272$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 23,523 + 74,975 X$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $74,975 + 23,523 = 100,498$ satuan.

Kata Kunci : Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja Guru

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang maha mencintai hamba-hambanya, karena kecintaan-Nya lah kita hidup, karena cinta-Nya lah kita masih diberi kesempatan untuk kembali kepadanya, serta dikesempatan ini Allah masih mengizinkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir perkuliahan. Sholawat dan salam tidak lupa pula peneliti haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Al-Musthofa, Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassallam, yang karena cintanya kepada umatnya, beliau menyebut dengan liris ummati... Ummati... Ummati, walaupun kita tidak tahu apakah kita layak disebut umatnya. Mudah-mudahan kita adalah orang-orang yang beriman yang tergolong layak disebut umat Rasulullah.

Penyelesai penulisan skripsi memnag tugas akhir bagi setiap lulusan S1 sebagai bentuk karya ilmiah yang dapat mewakili wawasan penulis untuk hasil pendidikan yang telah dilalui, namun jauh dari itu ini merupakan amanah pendidikan yang hendak nya tertanam sebagai penambah wawasan keilmuan bagi diri penulis juga orang lain yang bersedia membutuhkannya dan menggali keilmuan dari padanya.

Penulis sadari bahwa dibalik penulisan karya ilmiah ini masih banyak memiliki kekurangan dan kekhilafan baik dalam tata kata, kalimat, dan bentuk penulisan dan kesalahan huruf, bahkan analisis yang tercakup didalamnya masih butuh untuk dianalisis, maka untuk itu penulis berharap ada kritikan yang sifatnya membangun. Namun walaupun demikian tercapainya pnulisan dan penyelesaian pendidikan ini tidaklah atas usaha penulis sendiri, melainkan ada persetujuan Allah dan pihak-pihak yang mendorong dan mendukung penulis. Antara lain:

1. Terimakasih kepada Baba dan Ummi tercinta (Wiryawan & Sutini) atas kasih sayang dan cinta ayah dan ibunda yang telah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan, memberikan bantuan materil dan segala yang penulis butuhkan selama menjalani pendidikan ini. Membalas semua kebaikan Baba dan Ummi merupakan hal yang tidak mungkin penulis mampu. Penulis berdo`a kiranya Allah menjaga, memberikan kesehatan, dipanjangkan umur,serta dicintai dan disayangi Allah SWT sebagaimana baba dan ummi mencintai dan menyayangi penulis mulai dari kecil sampai sekarang bahkan sampai kapanpun. Terimakasih Baba, Ummi.
2. Terimakasih kepada Bapak Prof.Dr.Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menyelesaikan pendidikan sampai memperoleh gelar Sarjana.
3. Terimaksi penulis kepada Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd selaku pembimbing skripsi I dan Dr. Neliwati,S.Ag, M.Pd selaku pembimbing skripsi II yang telah memberikan dukungan dan bimbingan juga kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan S1. Dukungan dan arahan serta ilmu yang telah bapak berikan selama ini kiranya menjadi amal jariyah dan menjadi ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Ucapan terimakasih juga kepada Bapak Dr.Abdillah, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Muhammad Rifa'i,M.Pd Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta staf-staf yang ada di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan dukungan yang penuh terhadap penyelesaian pendidikan. Keikhlasan

dan ketulusan hati bapak dalam mengajar dan memberikan arahan semoga Allah senantiasa balas dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat-lipat kebaikan.

5. Terimakasih juga kepada Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd selaku Penasihat Akademik yang telah banyak memberikan nasihat dan arahan kepada penulis hingga akhirnya sampai penyelesaian pendidikan S1.
6. Terimakasih juga kepada seluruh Dosen-Dosen yang telah ikhlas dan tulus memberikan pengajaran dan arahan yang benar-benar memberikan kesan yang baik. Mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh tenaga pendidik baik kepala sekolah, Tenaga Administrasi, Guru dan semua pihak yang membantu di SMK PAB 2 Helveti Kecamatan Labuhan Deli Kota Medan, atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
8. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Abangda dan Kakanda (Masfi Husada & Dwi Suci Lisani) sebagai abng dan kakak yang senantiasa memberi motivasi dan dukungan sepenuhnya.
9. Terimakasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi moril dan materil dan turut ikut menunjang selesainya pendidikan ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas seluruh kebaikan mereka.
10. Dan terimakasih juga kepada teman-teman (Nuri Rahmadani, Wirda Hasanah, Winda Dewi Lestari, Ummul Mutiah, Vita Ardianti, Desi Damayani Pohan, Tia Anggraini, Sumitra Dewi, Nurhayati, Ramisah

Harahap, Nurhasanah Dalimunte, Windy Hafiza, Sri Wulan dari, Ahmad Suhada, Fajar, Fauzi Yati, Dan Ridwan Fadliansyah Putra) yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan, semoga Allah selalu memberikan kebaikan dan kesuksesan untuk kita.

11. Dan salam sukses kepada seluruh teman seperjuangan terkhusus Manajemen Pendidikan Islam dan terimakasih atas segala motivasi dan arahan yang membangun, semoga Manajemen Pendidikan Islam Semakin Jaya, bermanfaat untuk agama dan negara serta manusia keseluruhan. Aamiin.

Demikianlah kata-kata pengantar ini, mudah-mudahan mampu mewakili dari apa yang ingin penulis sampaikan secara keseluruhan, atas kehilafan dari proses pendidikan kepada seluruh pihak penulis mohon dimaafkan.

Medan, Juli 2018

Tiara Fur Qonita

NIM. 37.14.4.016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSETUTUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatas Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.	10
E. Tujuan Penelitian.	10
F. Manfaat Penelitian.	11
BAB II LANDASAN TEORITIS	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Efektivitas Kerja Guru.	12
a. Efektivitas Kerja.....	12
b. Guru.....	15
2. Persepsi Guru Terhadap Penerapan Manajemen SDM.	15

a. Persepsi.....	15
b. Faktor Mempengaruhi Persepsi.....	17
c. Manajemen.....	19
d. Sumber Daya Manusia.....	21
e. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. Kerangka Fikir.....	28
C. Penelitian yang Relevan.....	29
D. Pengajuan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Lokasi Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Jenis Penelitian.....	39
D. Definisi Oprasional.....	40
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN.....	56
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
E. Keterbatasan Penelitian.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Implikasi.....	75
C. Saran	75
Daftar Pustaka.....	77

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT PRIBADI

DAFTAR TABEL

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrument Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	42
Tabel 3.2 Kisi-kisi instrument Efektivitas Kerja Guru	43
Tabel 3.3 Rangkuman hasil uji validitas instrument variabel X Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	45
Tabel 3.4 Rangkuman hasil uji validitas instrumen variabel Y Efektivitas Kerja Guru.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Statistik Dasar	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Efektivitas kerja Guru.....	59
Tabel 4.4 Uji Normalitas Data variabel penelitian.....	62
Tabel 4.5 Uji lineritas Data variabel X dan Y.....	63
Tabel 4.6 Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y.....	64
Tabel 4.7 Rangkuman hasil analisis Regresi sederhana variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas kerja Guru .	66

Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Korelasi (t) Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru Kinerja Guru (Y)..... 66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan fungsi pendidikan nasional tersebut maka dari itu pemerintah mendirikan lembaga-lembaga pendidikan formal dalam bentuk sekolah yang mana lembaga-lembaga pendidikan formal tersebut tentunya membutuhkan peran manajemen sumber daya manusia untuk mengelolanya sesuai dengan tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Berkaitan penjelasan di atas adapun Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan pada Bab I Pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: “anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan”. Bab II pasal 3 butir 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: “terdiri atas tenaga pendidik, pengelolaan satuan pendidikan, penilik, pengawasan, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji”, sedangkan pada butir 2 menyatakan: “tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih”, dan pada butir 3 dinyatakan bahwa: “ pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah”.

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam peningkatan tujuan pendidikan dalam pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apalagi peran yang mereka lakukan tersebut merupakan upaya merealisasikan perencanaan bangsa dan untuk kepentingan kelangsungan hidup bangsa.¹

Penjelasan diatas mengenai peraturan pemerintah tentang tenaga kependidikan tersebut maka sebagai tenaga kependidikan, apakah ia pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawasan, peneliti dan pengembangan dibidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji, keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya akan menentukan seberapa jauh ia mampu melaksanakannya tugasnya sesuai dengan tuntutan kinerja yang diembannya tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa penjelasan yang ada didalam peraturan pemerintah tentang tenaga kependidikan tersebut berpengaruh dengan efektivitas kerja guru.

¹ Amirudin Siahaan, Tohar Bayoangin, (2014), *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Citapustaka Media, hlm. 4-5.

Keefektifitasan kerja guru tersebut juga dapat dilihat melalui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada disekolah. Karena dalam suatu pendidikan, manajemen sumber daya manusia mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkepribadian unggul. Berkaitan dengan hal tersebut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku sikap dan kinerja pegawai.²

Sebab itulah maka manajemen atau pengelolaan pendidikan harus diutamakan dalam segala hal, apalagi dalam hal meningkatkan efektivitas kerja guru. Untuk mengetahui keefektifitasan kerja guru, maka dibutuhkan peran persepsi guru, yang mana dengan persepsi ini nantinya akan menjawab bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia saling berhubungan dengan efektivitas kerja guru.

Dalam Jurnal Ilmiah Pendidikan Sekolah dasar, di dalam buku Widyastuti (2014:34) mengatakan bahwa:” individu akan menggunakan informasi apa saja yang dapat diperoleh guna membentuk kesan terhadap orang lain, misalnya untuk menilai kepribadiannya serta hipotesis mereka tentang orang yang bagaimanakah mereka itu. Proses ini dinamakan dengan persepsi, yang dalam bahasa indonesia diterjemahkan

² Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 3.

sebagai penglihatan, pengamatan, pemahaman, atau tanggapan. Persepsi sosial adalah proses yang kita gunakan untuk mencoba memahami dan mengetahui orang lain.³

Pada umumnya setiap guru pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam menilai sesuatu yang ada dilingkungan sekitarnya. Kali ini guru akan menilai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah sehingga penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru. Adapun persepsi guru dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yaitu berdasarkan penglihatan, pengamatan, dan pemahaman serta tanggapan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan disekolah tersebut.

Adapun dijelaskan bahwa sumber daya manusia juga merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada disekolah. Sumber daya yang ada di sekolah harus dikelola dengan benar untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dari perekrutan sampai dengan pemberhentian yang dilakukan secara sistematis. Sumber daya manusia di sekolah ialah pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik. Sumber daya manusia disekolah harus dikelola secara benar dan sistematis dari perekrutan sampai dengan pemberhentian.⁴

³ Rahmatillah, Ruslan, Hasmiana Hasan,(2017) “*Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) Di Kabupaten Aceh Utara*”, Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah Volum 2 Nomor 2, 8-15 April 2017,hlm. 11.

⁴ Rokhmaniyah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah Dasar*, DWIJACENDEKIA Jurnal Riset Pedagogig, 1(1), 73-83.

Selanjutnya dalam perspektif Islam, pendidikan memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan *human investment*. *Human investment* adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia hal ini terdapat didalam buku (Yasmadi,2002:152). Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran. Langkah aksi yang sistematis, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia dan bagaimana aktifnya.⁵

Selanjutnya efektivitas kerja guru, efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya yang tersedia.

Sementara efektivitas kerja guru adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-

⁵ M. Mazar Almasri, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.19, No.2 Juli-Desember 2016. hlm. 3.

praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.⁶

Selanjutnya efektivitas kerja guru sangat diperlukan dalam organisasi sekolah karena yang menentukan kualitas sekolah tersebut adalah keberhasilan dari kerja guru. Bila seorang guru dapat bekerja dengan efektif berarti guru tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Untuk dapat bekerja secara efektif sebaiknya guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidangnya dan hanya di satu lingkup organisasi sehingga dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan fokus pada satu pekerjaan dan memaksimalkan hasil kerja tersebut.⁷

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan terdapat beberapa hal yang penerapan sumber daya manusianya belum sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Terdapat guru yang tidak berkompeten dibidangnya. Contohnya, guru yang seharusnya memiliki kemampuan untuk mengajar dibidang pendidikan agama islam, malah mengajar dibidang olah raga.

⁶ Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Raharjo, Muhammad Faisal Riza, (2013), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 6 No. 2 Desember 2013. *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. hlm. 1.

⁷ Ajeng Marga Kusuma, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonosari*, ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Volume 5, Nomor 1, April 2016. hlm.

2. Terdapat bahwa kepala sekolah dalam merekrut calon tenaga pendidik tidak dengan prosedur yang benar dan masih banyak yang harus diperbaiki. Contohnya, ketika penyeleksian calon tenaga pendidik, kepala sekolah kurang memperhatikan latar belakang pendidikan peserta calon tenaga pendidik.
3. Terdapat dalam penempatan jabatan terhadap tenaga pendidik yang tidak sesuai, bahkan ada yang sekaligus guru memegang dua bidang sekaligus. Contohnya, guru yang sudah mengajar dibidang Akuntansi malah mengajar juga dibidang ilmu komunikasi. Dan hal ini tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik.
4. Terdapat tenaga pendidik yang masih enggan untuk melakukan inovasi manajemen pendidikan agar hasil pendidikannya jauh lebih baik. Contohnya, seorang pendidik dan tenaga kependidikan masih berpola pikir bahwa tugasnya adalah mengajar, bekerja hanyalah melaksanakan tugas dan rutinitas biasa.
5. Terdapat Persiapan guru dalam pembelajaran belum tertata dengan baik dan efektif. Contohnya, ketika dalam melakukan pembelajaran guru belum sepenuhnya mempersiapkan program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Yang mana seharusnya persiapan ini merupakan hal yang sangat penting sebelum melakukan pembelajaran.
6. Terdapat bahwa minimnya keinginan guru untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar mampu menghadapi masalah-masalah

yang berkaitan dengan tugasnya. Contohnya. Guru yang enggan untuk mengikuti pelatihan.

7. Terdapat kurang terciptanya komunikasi yang baik antara sesama guru. Contohnya, di sekolah guru berkomunikasi dengan guru yang lain ketika ada keperluan saja

Berdasarkan fenomena tersebut diatas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi secara umum ada beberapa fenomena, yang mana fenomena tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat guru yang tidak berkompeten dibidangnya.
2. Terdapat bahwa kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidik tidak dengan prosedur yang benar dan masih banyak yang harus diperbaiki.
3. Terdapat dalam penempatan jabatan terhadap tenaga pendidik yang tidak sesuai, bahkan ada yang sekaligus guru memegang dua bidang sekaligus.
4. Terdapat tenaga pendidik yang masih enggan untuk melakukan inovasi manajemen pendidikan agar hasil pendidikannya jauh lebih baik.
5. Terdapat Persiapan guru dalam pembelajaran belum tertata dengan baik dan efektif.

6. Terdapat bahwa minimnya keinginan guru untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan tugasnya.
7. Terdapat kurang terciptanya komunikasi yang baik antara sesama guru.
8. Terdapat guru yang masih bersifat acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
9. Terdapat kurangnya kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru serta guru dengan guru
10. Terdapat kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang melibatkan partisipasi guru.

C. Pembatas Masalah

Untuk menghindari penafsiran yang tidak tepat serta berbeda-beda mengenai penelitian yang dilakukan ini dan berdasarkan keterbatasan yang dihadapi peneliti, khususnya dari kemampuan, waktu dan biaya, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada: “ Hubungan antara Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan. Yang mana penelitian ini diarahkan pada variabel berikut: Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai variabel terikat (X) dan efektivitas Kerja guru sebagai variabel bebas (Y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan?
2. Bagaimana efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini yaitu untuk:

1. Mengetahui persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan
2. Mengetahui efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan
3. Mengetahui terdapat hubungan yang signifikankah antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini yaitu:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:
 1. Agar menjadi pedoman sebagai pengembangan keterampilan diri saya dan orang lain
 2. Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian mengenai hubungan antara persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru
 3. Melatih penulis berpikir secara ilmiah guna keperluan nyata yang akan datang
 4. Serta menjadikan perubahan kepada yang lebih baik untuk SMK PAB 2 Kec. Labuhan Deli di Kota Medan
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan untuk:
 1. Agar kepala sekolah sebagai manajer dalam sebuah sekolah beserta tenaga pendidik lainnya dapat mengelola suatu sekolah tersebut sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah ditentukan sehingga sumber daya manusia disekolah tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidikan serta berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja guru sebagai tenaga pendidik dan sekaligus pengelola di bawah tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Efektivitas Kerja Guru

a. Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Siagian memberikan defenisi sebagai berikut: “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.”⁸

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “efektivitas” berasal dari kata “efektif”, artinya ada efeknya, manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna, mangkus, mulai berlaku. Sedangkan kata “efektifitas” itu sendiri berarti keefektifan.⁹ Pengertian lain menurut Handoko “efektivitas” merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dan peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁰

⁸ Sondang P. Siagian, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 24.

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, (2018), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hal. 374.

¹⁰ T. Hani Handoko, (2000), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, hal. 27.

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya sesuatu yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat yang menjelaskan bahwa:” efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai, semakin tinggi efektivitasnya”. Adapun pengertian efektivitas menurut Prasetyo Budi Saksiono “efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input”.

Setelah diketahui bahawa efektif berarti bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mempunyai nilai baik. Maka dalam hal ini, efektifitas kerja mengandung arti bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja harus menunjukkan hasil kerja yang maksimal.¹¹

Selanjutnya terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan peningkatan sumber daya manusia.

¹¹ Durotul Yatimah, (2009), *Kesekretarian Modern & Administrasi Perkantoran*, Bandung:Pustaka Setia, hal. 82.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektivitas kerja dari karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya

manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.¹²

b. Guru

Secara sederhana, guru dapat diartikan sebagai seorang yang pekerjaannya adalah mengajar. Sedangkan Drs. Moh. Uzer Usman mengemukakan bahwa guru merupakan jabatan atau proses yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Guru pada prinsipnya merupakan suatu profesi yang mempunyai keahlian tertentu, dimana masyarakat menempatkannya pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Hal ini berarti, guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia seutuhnya berdasarkan karakter budaya bangsa.¹³

2. Persepsi Guru Terhadap Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Persepsi

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Melalui persepsi manusia tersus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu

¹² Malayu S.P, Hasibuan,(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 105.

¹³ Nuni Yusvavera Syatra, (2013), *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, Jogjakarta: Buku Biru, hal. 56.

indera penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium.¹⁴ Sesuai dengan pengertian tersebut Allah swt berfirman:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: *Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun. Dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati agar kamu bersyukur.*(QS. An-Nahl/16:78)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pada mulanya tidak memiliki pengetahuan atas suatu apapun. Kemudian, Allah memberikan pendengaran dan penglihatan serta indra-indra lainnya sebagai reseptor atau alat untuk menerima stimulus. Stimulus ini akan diteruskan ke otak sehingga manusia dapat berfikir dan memberikan responnya melalui tindakan nyata.

Sedang kan secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa inggris *perception* berasal dari bahasa latin *perception* dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil.¹⁵

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Wibowo persepsi adalah merupakan proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami sekitar kita. Dikatakan pula sebagai proses menginterpretasikan dan

¹⁴ Slameto, (2010), *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 102.

¹⁵ Alex Sobur, (2003), *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 445.

memahami sekitar kita. Orang harus mengenal objek untuk berintraksi sepenuhnya dengan lingkungan mereka.

Pendapat lain persepsi adalah merupakan proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia di sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana mengkategorikan informasi, dan bagaimana menginterpretasikannya dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada.¹⁶

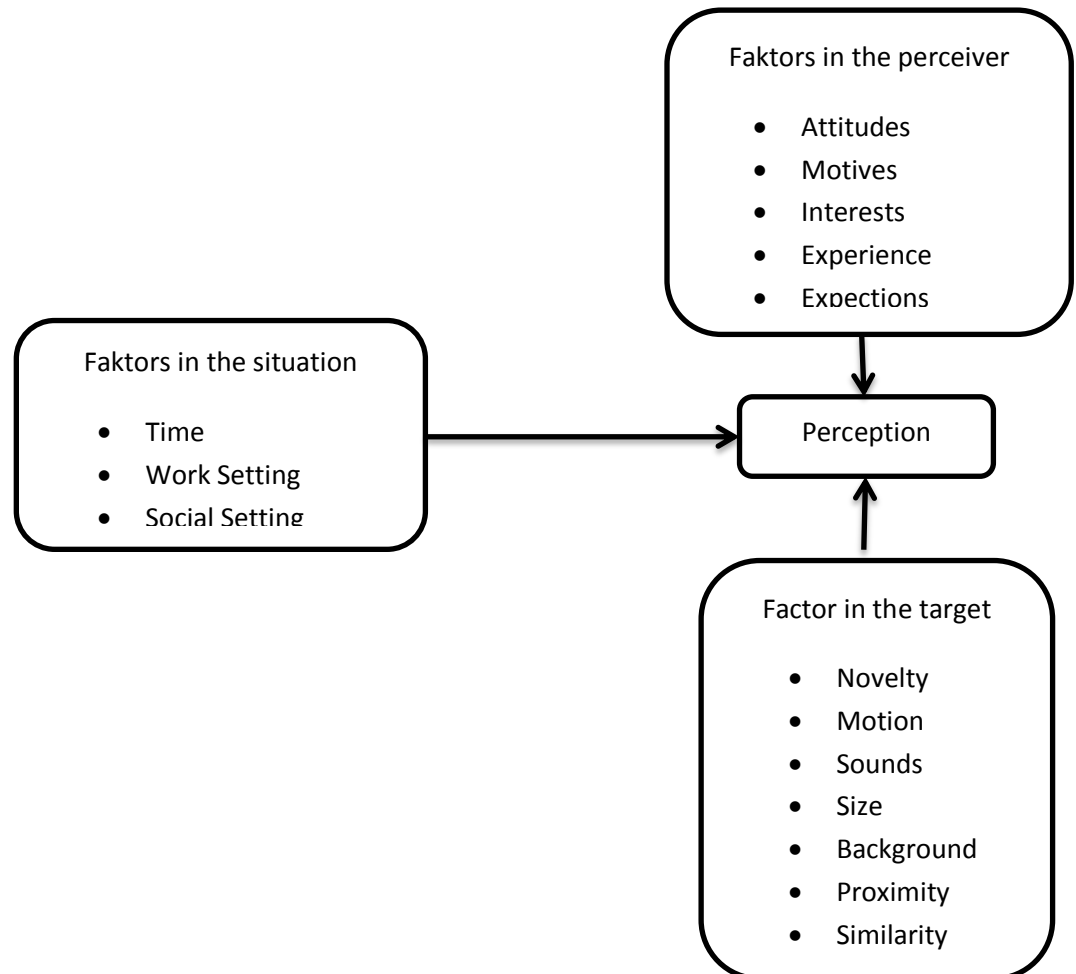
Dari beberapa pengertian mengenai persepsi tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu pemikrin yang ada didalam pemikiran diri seseorang akan sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam hal ini umpamanya seorang guru, seorang guru pastinya memiliki yang namanya pemikiran atau pendapat tersendiri mengenai bagaimana lingkungan tempat dia mengajar, bagaimana kondisi dan keadaan tempat dia mengajar, bagaimana SDM ditempat dia mengajar dan lainnya. Dalam hal ini setiap orang pastilah memiliki pemikiran dan pendapat yang berbeda-beda dalam menilainya. Itulah yang dinamakan dengan persepsi.

b. Faktor Mempengaruhi Persepsi

Dalam kenyataan orang-orang yang melihat pada sesuatu yang sama, namun merasakan sebagian berbeda. Ada beberapa faktor yang membentuk dan kadang-kadang mendistorsi persepsi. Faktor tersebut adalah *the Perceiver*, *the Object* atau *the Target* yang di rasakan dan konteks *the Situation* di mana persepsi dibuat. Faktor-

¹⁶ Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 59.

faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut digambarkan oleh Robbins dan Juge (2011: 203) dalam buku Wibowo yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor Mempengaruhi Persepsi

Gambar tersebut menunjukkan bahwa persepsi dibentuk oleh tiga faktor, yaitu: (1) *perceiver*, orang yang memberikan persepsi, (2) target, orang atau objek yang menjadi sasaran persepsi, dan (3) situasi, keadaan pada saat persepsi dilakukan.

Faktor *perceiver* mengandung komponen: (a) *attitudes* (sikap), (b) *motives* (motif), (c) *interest* (minat atau kepentingan), (d) *experience* (pengalaman) dan (e)

expectations (harapan). Faktor target mengandung komponen: (a) *novelty* (sesuatu yang baru), (b) *motion* (gerakan), (c) *sounds* (suara), (d) *size* (besaran atau ukuran), (e) *background* (latar belakang), (f) *proximity* (kedekatan) dan (g) *similarity* (kesamaan). Sedangkan faktor situasi mengandung komponen: (a) *time* (waktu) (b) *work setting* (pengaturan kerja) dan (c) *social setting* (pengaturan sosial).

Apabila kita melihat *targer* dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang kita lihat, interpretasi kita sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal kita. Karakteristik yang memengaruhi persepsi kita termasuk sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan. Sebaliknya, karakteristik dari *target* yang kita amati juga memengaruhi apa yang kita rasakan. Orang yang suka berbicara keras mungkin lebih diperhatikan dalam kelompok dari pada pendiam. Demikian juga orang yang sangat menarik dan tidak menarik. Karena kita tidak menempatkan target dalam isolasi, hubungan antara target dengan latar belakangnya juga mempengaruhi persepsi.

Konteks juga penting, pada waktu kita melihat objek atau kejadian, dapat memengaruhi perhatian kita, seperti lokasi, sinar, panas, atau setiap sumber faktor situasional. Walaupun *perceiver* dan *target* tidak berubah, situasi dapat berbeda.¹⁷

c. Manajemen

Secara etimologis manajemen bersal dari bahasa Latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabung

¹⁷ Wibowo, *Ibid*, hal. 60-61

menjadi kata-*managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi *managemen* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelola.¹⁸

Menurut Parker, pengertian manajemen ialah seni melakukan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an.¹⁹

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَرْجِعُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ بِمَا تُعَدُّونَ

Artinya :*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan)itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu* (QS. As-Sajdah/32:5)

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al-Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini . namun, karena manusia yang

¹⁸ Syafaruddin Asrul, (2014), *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media, hal. 61

¹⁹ Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 5

diciptakan Allah swt telah dijadikan sebagai khalifah dibumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.²⁰

Jadi, dari beberapa pengertian mengenai manajemen tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni dalam mengatur suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan tujuan yang telah disepakati dengan melibatkan orang lain dalam pelaksanaannya.

d. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas di tegaskan oleh Allah dalam Al-Qur`an surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: Dan ia telah menundukkan untukmu apa yang dilangit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.(QS. Al-Jatsiyah/45:13)

²⁰ Rahmat Hidayat & Candara Wijaya, *Ibid*, hal. 6

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya diakhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Didalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur`an dan hadits. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugrahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.²¹

e. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kedua, kesuksesan ini amat mungkin dicapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, kultur dan nilai, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, MSDM berkaitan

²¹ Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Op.Cit*, hal. 32.

dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.²²

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagaan kerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Beragam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, dan yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyatakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Dalam dunia pendidikan manajemen sumber daya manusia ini dikenal pula dengan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi

²² Kaswan, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Bandung: Graha Ilmu, hal. 5.

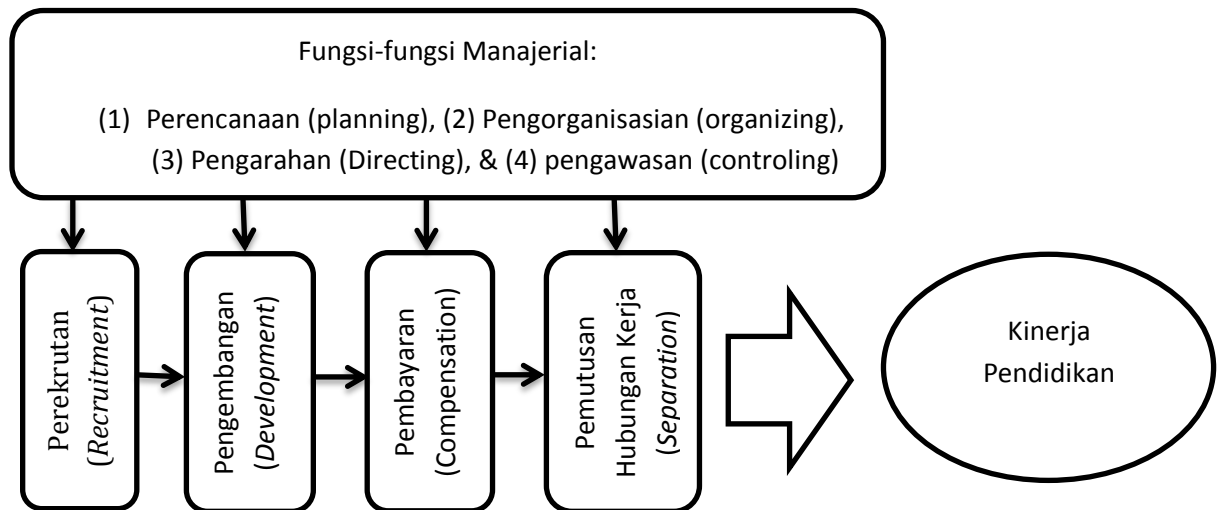
pekerjaan), *job requirment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the ringht man in the right place and the right man in the righ job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola

organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan organisasi.²³

Untuk mendapatkan memberdayakan pendidikan, tenaga kependidikan, dan sumber daya manusia yang lain di perlukan sistem manajemen yang benar dan fungsional. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi oprasional. Fungsi-fungsi manajerial yaitu: (1) perencanaan (*planning*), (2) Pengorganisasian (*organizing*), (3) pengarahan (*directing*), (4) pengawasan (*controlling*). Untuk melaksanakan fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi-fungsi oprasional itu antara lain: (1) pengadaan atau perekrutan (*recruitment*), (2) pengembangan (*development*), (3) Pembayaran (*compensation*), dan (4) pemutusan hubungan kerja (*separation*).



Gambar 2. Sistem dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

²³ Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Op.Cit*, hal. 34-35

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun tingkat operasional, telah banyak terjadi pergeseran paradigma atau cara pandang. Jika masa lalu, manajemen sumber daya manusia lebih bersifat sentralistik, sehingga oprasionalisasi manajemen pada tingkat satuan pendidikan hanya menekan kan pada fungsi penataan sumber daya manusia (pendidik) yang telah ada, namun tidak demikian halnya fungsi manajemen pada masa sekarang. Paradigma manajemen sumber daya manusia pada masa sekarang lebih menekan kan upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sistem sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui cara demikian sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan saja bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produk (*productive*), dan kompetitif (*competitive*).²⁴

Adapun indikator-indikator pengembangan dan pelatihan SDM yang diterapkan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Karyawan, apabila perestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan, baik kualitas

²⁴ Nurul ulfatin & Teguh Triwiyanto,(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,Jakarta: Rajawali Pers, hal. 6-7

maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan

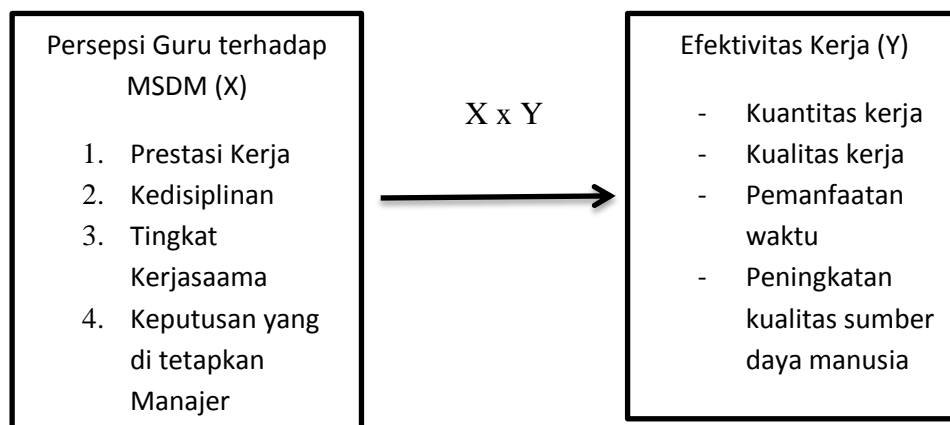
2. Kedisiplinan Karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti perkembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan dan pelatihan semakin baik. Akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik
3. Tingkat kerjasama Karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan dan pelatihan, jika tidak ada perbaikan kerjasama maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.
4. Kepemimpinan atau keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan dan pelatihan harus semakin baik, kerjasama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat, kalau hal diatas tercapai maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan baik. Sebaliknya jika hal diatas tidak tercapai berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.²⁵

²⁵ Malayu, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, hal. 86.

B. Kerangka Fikir

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa melalui persepsi guru penerapan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan sangatlah mempengaruhi efektivitas kerja guru melalui persepsi guru. Dengan diketahui bahwa dalam penerapan manajemen SDM haruslah sesuai dengan fungsinya, maka jika penerapan manajemen SDM benar-benar diterapkan maka efektivitas kerja guru dan peningkatan mutu pendidikan akan tercapai.

Dengan demikian, untuk mengetahui apakah dalam sekolah tersebut kepala sekolah dan tenaga pendidik sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia sesuai fungsinya maka dibutuhkan persepsi guru. Yang mana persepsi guru nantinya akan menjawab sejauh mana manajemen sumber daya manusia sudah diterapkan sesuai dengan fungsinya serta sejauh mana hubungan antara persepsi guru terhadap manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli di Kota Medan. Untuk memperjelas hubungan antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru maka peneliti meng gambarkannya dengan ilustrasi dibawah ini.



C. Penelitian yang Relevan

Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan atau memiliki kemiripan dengan hubungan antara persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Denai di Kota Medan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khairiah di dalam tesisnya yang berjudul Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Kerja Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia (SDM) kepala madrasah dengan kinerja guru, sebesar $r = 0.396$ dan kontribusi X1 terhadap Y sebesar = 15,7 %. Hal ini berarti semakin baik manajemen sumber daya manusia (SDM) kepala madrasah maka semakin meningkat kinerja guru.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja kepala madrasah dengan kinerja guru, sebesar $r = 0,485$ dan kontribusi X2 terhadap Y sebesar = 23,6 %. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja kepala madrasah maka semakin meningkat kinerja guru.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja kepala madrasah secara bersama-sama dengan kinerja guru, kontribusi X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar = 30,1 %. Hal ini berarti semakin positif manajemen sumber

daya manusia (SDM) dan budaya kerja kepala madrasah secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nanik Fitriani dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru, dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,311. Ini berarti pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru disebabkan karena dalam melaksanakan tugasnya guru mendapatkan petunjuk dan pengarahan serta pengawasan dari kepala sekolah.
Fasilitas Kerja Fasilitas kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisiensi regresi 0,402. Fasilitas Kerja juga merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru, karena akan memungkinkan guru dapat melaksanakan tugasnya secara lancar dan penuh semangat, selain itu fasilitas yang memadai akan membuat guru semakin semangat dalam bekerja.²⁶
3. Penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Dewi Angreini dalam skripsinya berjudul *Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Hasil analisa hubungan antara persepsi guru pada

²⁶ Nanik Fitriani, (2013), *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi koefisien 2,278, signifikan 0,036 <0,05. Hasil analisis pengaruh antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien 2,008, signifikan 0,028 <0,05. Hasil analisis pengaruh antara persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ganda r_{12} sebesar 0,858 dan koefisien determinasi r^2_{12} sebesar 73,67%, dan persamaan garis regresi = $170 + 0,99 X_1 + 1,3 X_2$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru.²⁷

Hampir sama dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan namun kali ini dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti lebih menekankan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen dan bagaimana hubungan MSDM tersebut saling berhubungan dengan efektivitas kerja guru. Dalam hal ini akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru.

²⁷ Anastasia Dewi Angreini, (2017), *Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 4 No. 3 Nopember 2017, hal 251-264

D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berfikir yang telah dibuat, maka hipotesis penelitiannya adalah :

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli di Kota Medan.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli di Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

Sejarah berdirinya sekolah menengah kejuruan (SMK) ini yang diasuh oleh Organisasi Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara, yaitu organisasi Pendidikan, Sosial dan Dakwah yang berkedudukan di Medan, dimana organisasi PAB (data januari 2014) mengasuh: TK/MDA = 3 unit sekolah, SD = 32 sekolah, SMO = 18 sekolah, MTs = 5 sekolah, SMA = 8 sekolah, SMK = 13 sekolah dan Aliyah = 3 sekolah, dengan diasuh 1555 guru dengan total siswa 20033 orang, yang tersebar di kabupaten Deli Serdang, Langkat Kota Medan.

SMK Swasta PAB 2 Helvetia oleh Organisasi PAB Sumatera utara di beri no urut 2, yang sebelumnya bernama Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) PAB 1 Helvetia berdiri sejak 17 Juli 1984, dengan surat izin pendirian oleh kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara nomor : 082 / I. 05 / A.85 tanggal 1 Mei 1985.

Berdirinya SMEA – PAB 1 Helvetia (sekarang SMK – PAB 2 Helveti) adalah sebagai pengganti sekolah Pendidikan Guru (SPG) – PAB 1 Helvetia yang berdiri sejak tahun 1966 di Helvetia, dimana atas kebijaksanaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mulai tahun 1984 untuk standar guru Sekolah Dasar

(SD) harus dari tamatan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) atau tamatan A-IV, tidak lagi diperkenalkan dari taman SPG.

Maka secara tertahap lembaga pendidikan guru (SPG) tidak boleh menerima siswa baru kelas I dan hanya menanamkan kelas-kelas lama, yang ada pada akhirnya Sekolah Pendidikan Guru secara alami tidak ada lagi.

Untuk pengantiannya guna kelanjutan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana yang dikelola organisasi pendidikan swasta, oleh departemen pendidikan dan Kebudayaan republik indonesia kepada organisasi pendidikan swasta yang mengasuh sekolah pendidikan guru diberi prioritas untuk membuka lembaga pendidikan baru tingkat sekolah lanjut atas yang sederajat.

Atas dasar tersebut maka Organisasi Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara, mulai tahun pelajaran 1984/1985 sebagai pengganti SPG dibukalah SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas), yang oleh Organisasi diberi no,or urut 1 yaitu SMEA – PAB 1 Helvetia, dengan Jurusan Akuntansi dan Tata Usaha.

2. Profil Sekolah

PROFIL SEKOLAH		
1	Nama Sekolah	SMK PAB 2 Helvetia
2	Alamat Sekolah	Jl. Veteran Psr. IV Helvetia Telp. 061. 864. 2720 Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang Email: smkpab2helvetia@rocketmail.com

3	Pengasuhan Sekolah - Organisasi - Alamat - Pengurus (2013-2018)	PERKUMPULAN AMAL BAKTI (PAB) Sumatera Utara Jl. KI. Yos Sudarso No: 19 A Telp. (061). 661. 9059 Medan Ketua Umum: Rosman S. Marno Sekretaris: Muhadik, S. Pd, M. Pd Bendahara: Dra. Hj. Roslaini
4	Tahun Berdiri Sekolah	17 Juli 1984
5	Izin Pendirian - Organisasi	a) PB. Persatuan Amal Bakti (PAB) Sumatera Utara No: PB / KPTS – 07 / PAB /1984 Tgl: 17 Juli 1984 b) Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara Nomor: 082/ . Q5 / A.85 tanggal 1 Mei 1985
6	Nomor Identitas Sekolah	NSS: 344070102005 NDS: 5307012301 NIS: 400380 NPSN: 10214052
7	Izin Oprasional - Sekolah Kompetensi Keahlian	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1322 / PDM / 2016 Tgl: 16 Februari 2016 a. Akuntansi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

		<p>Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1323 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016</p> <p>b. Administrasi Perkantoran Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1327 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016</p> <p>c. Rekayasa Perangkat Lunak Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang No: 421 / 1328 / PDM /2016 Tgl: 16 Februari 2016</p>
8	Kurikulum	Sejak tahun Pelajaran 2013 / 2014 SMK Swasta PAB 2 Helvetia ditetapkan sebagai sekolah pelaksana kurikulum 2013 SMK
9	SK Akreditasi	SK Penetapan No. 647/BAP-SM/PROVSU/LL/2015
10	Luas Tanah / Tapak Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Luas Bangunan : 3.927 m² - Luas Halaman : 3.065 m² - Luas Lapangan Olahraga :1.317 m² - Luas Seluruhnya : 8.309 m²

1. VISI DAN MISI SMK PAB 2 Helvetia

a. Visi

Mewujudkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan tenaga kerja yang berkompeten dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta menghasilkan tamatan yang mampu bersaing pada tingkat nasional dan global sekaligus meningkatkan potensi daerah untuk dapat berpartisipasi pada pasar bebas.

b. Misi

Pemberdayaan sumber daya manusia yang unggul dalam prestasi yang unggul dalam prestasi yang dilandasi iman dan taqwa. Pemberdayaan SMK dengan dunia usaha dan industry yang mampu menghasilkan tamatan kompetensi keahlian Akuntansi dan Administrasi Perkantoran yang berjiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja atau mengisi lapangan kerja local dan pasar global yang berwawasan mutu dan keunggulan, mengacu:

1. Seluruh warga sekolah dapat menumbuh kembangkan semangat keunggulan untuk berkompetensi.
2. Peserta didik dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara optimal yang berorientasi kepada pencapaian kompetensi yang mampu bersaing dengan peralatan yang dimiliki.

3. Melalui program pembelajaran normative, adaptif, dan produktif akan tumbuh penghayatan terhadap agama yang di anut dan berbudaya tinggi serta sumber kearifan dalam bertindak
4. Sekolah dapat mengembangkan dan mengintensifkan hubungan dengan DUDI dan instansi lainnya
5. Menerapkan manajemen pengelolaan mengayu ISO 9001: 2008, dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stake holders

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati dan manusia dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diaminati.²⁸ Populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli di Kota Medan sebanyak 40 guru.

2. Sampel

Dalam penetapan pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan yaitu sampel itu representif (mewakili) terhadap populasinya. Setidaknya dalam

²⁸ Syahrumsalim, (2012), *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka, hal. 113.

pengambilan sampel sedikitnya ada tiga yang melandasinya yaitu: keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.²⁹

Arikunto berpendapat bahwa: “ Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tapi jika subjeknya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.³⁰

Jadi, dalam hal ini peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 40 guru maka penelitian yang dilakukan ini disebut dengan penelitian populasi. Karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan.

C. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian memiliki arti yang sangat penting dalam pelaksanaan penelitian yang mana dengan adanya metode penelitian maka akan mempermudah dalam pelaksanaan secara keseluruhan. Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrumen-instrumen yang digunakan. Peneliti memilih metode kuantitatif karena peneliti berusaha untuk menguji teori variabel dengan mengaitkan hubungan antara variabel “X” dengan Variabel “Y”

²⁹ Sugiyono,(2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 1

³⁰ Suharsimi Arikunto, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 37

D. Defenisi Operasional

1. Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Variabel X)

Persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pemikiran yang ada didalam pemikiran diri seseorang akan sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam hal ini penelitian ini dimaksudkan yaitu untuk mengetahui bagaimana pandangan atau pendapat tenaga pendidik atau guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia yang di kelola oleh kepala sekolah sehingga ada hubungan dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli di Kota Medan. Adapun indikator persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Kedisiplinan
3. Absensi
4. Keputusan yang ditetapkan manajer

2. Efektivitas Kerja Guru (Y)

Eefektif berarti bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan untuk mempunyai nilai baik. Maka dalam hal ini, efektifitas kerja mengandung arti bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja harus menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka setiap pekerja dalam hal ini tenaga pendidik atau guru mestilah benar-benar giat dalam melakukan semua kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator Efektivitas Kerja Guru yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian yang dilakukan, maka teknik yang digunakan peneliti adalah teknik angket untuk kedua variabel X dan Y dan teknik dokumentasi. Yang mana teknik angket ini adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang nantinya akan disebarakan kepada responden yaitu guru yang ada di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan disekolah tersebut serta hubungannya dengan efektivitas kerja guru.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data kedua variabel penelitian yang dilakukan di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan adalah angket model skala *likert* dengan lima alternatif jawaban untuk Variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sesuai dengan model skala *likert* tersebut, maka untuk jawaban setiap butir pertanyaan akan diberi skor SS=5, S=4, KS=3, TS=2 dan STS=1. Untuk alternatif jawaban variabel efektivitas kerja guru yaitu: Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang

(Kd), Jarang (Jr), Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala *likert* tersebut, maka jawaban setiap butir pertanyaan akan diberi skor Sl=5, Sr=4, Kd=3, Jr=2, Tp=1.

Penyusunan instrumen baik variabel penerapan manajemen sumber daya manusia maupun variabel efektivitas kerja guru disesuaikan dengan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan dan disusun dalam kisi-kisi sesuai dengan indikator-indikator variabel penelitian. indikator kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Variabel X)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Persepsi Guru terhadap Penerapan Manajemen SDM (X)	1. Prestasi Kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
	2. Kedisiplinan	9,10,11,12,13,14,15,16,17,	9
	3. Tingkat Kerja Sama	18,19,20,21,22,23,24,	7
	4. Keputusan yang ditetapkan manajer	25,26,27,28,29,30	6
Jumlah			30

Variabel Persepsi Guru (X) diatas menjadi bahan-bahan pertanyaan yang akan dijadikan peneliti sebagai bahan untuk menyusun instrumen sebagai variabel terikat.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen efektivitas Kerja Guru (Variabel Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Efektivitas Kerja Guru (Y)	1. Kuantitas Kerja	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	2. Kualitas Kerja	9,10,11,12,13,14,15,16,17	9
	3. Pemanfaatan Waktu	18,19,20,21,22,23,24	7
	4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	25,26,27,28,29,30	6
Jumlah			30

Variabel efektivitas kerja guru diatas menjadi bahan-bahan pertanyaan yang akan dijadikan bahan untuk menyusun instrumen sebagai variabel bebas.

Sebelum menggunakan instrumen, terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen ini untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Uji coba instrumen juga sekaligus untuk melihat sampai sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen yaitu: memahami butir-butir pertanyaan pelaksanaan uji coba dan analisis instrumen.

a. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketetapan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan dengan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Adapun rumus yang dipergunakan sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$: Jumlah Skor X

$\sum Y$: Jumlah Skor Total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$: Jumlah Perkalian X dan Jumlah Skor Total

n : Jumlah Subjek Penelitian

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjarang data penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas persepsi guru dan

efektivitas kerja guru menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 20,0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dan dikelola dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk variabel X Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X

No	Butir Instrumen	Rhitung	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0, 712	0,304	Valid
2	Butir2	0, 668	0,304	Valid
3	Butir3	0, 813	0,304	Valid
4	Butir4	0, 587	0,304	Valid
5	Butir5	0, 728	0,304	Valid
6	Butir6	0, 623	0,304	Valid
7	Butir7	0, 631	0,304	Valid
8	Butir8	0, 571	0,304	Valid
9	Butir9	0, 713	0,304	Valid
10	Butir10	0, 739	0,304	Valid
11	Butir11	0, 492	0,304	Valid
12	Butir12	0, 676	0,304	Valid
13	Butir13	0, 791	0,304	Valid
14	Butir14	0, 830	0,304	Valid

15	Butir15	0,721	0,304	Valid
16	Butir16	0,749	0,304	Valid
17	Butir17	0,839	0,304	Valid
18	Butir18	0,576	0,304	Valid
19	Butir19	0,706	0,304	Valid
20	Butir20	0,727	0,304	Valid
21	Butir21	0,780	0,304	Valid
22	Butir22	0,510	0,304	Valid
23	Butir23	0,789	0,304	Valid
24	Butir 24	0,736	0,304	Valid
25	Butir 25	0,682	0,304	Valid
26	Butir 26	0,714	0,304	Valid
27	Butir 27	0,740	0,304	Valid
28	Butir 28	0,681	0,304	Valid
29	Butir 29	0,802	0,304	Valid
30	Butir 30	0,680	0,304	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terdapat keseluruhan butir instrumen atau sebanyak 30 butir instrument valid yakni 1,2,3 dan seterusnya. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} ,

dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N - 2$, dengan begitu $dk = 40 - 2 = 38$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,304$.

Dengan demikian berdasarkan tabel tiga tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Efektivitas Kerja Guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table empat sebagai berikut:

Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y

No	Butir Instrumen	Rhitung	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0, 711	0,304	Valid
2	Butir2	0, 593	0,304	Valid
3	Butir3	0, 735	0,304	Valid
4	Butir4	0, 453	0,304	Valid
5	Butir5	0, 692	0,304	Valid
6	Butir6	0, 675	0,304	Valid
7	Butir7	0, 711	0,304	Valid
8	Butir8	0, 483	0,304	Valid

9	Butir9	0,782	0,304	Valid
10	Butir10	0,699	0,304	Valid
11	Butir11	0,683	0,304	Valid
12	Butir12	0,710	0,304	Valid
13	Butir13	0,708	0,304	Valid
14	Butir14	0,684	0,304	Valid
15	Butir15	0,683	0,304	Valid
16	Butir16	0,683	0,304	Valid
17	Butir17	0,751	0,304	Valid
18	Butir18	0,688	0,304	Valid
19	Butir19	0,553	0,304	Valid
20	Butir20	0,722	0,304	Valid
21	Butir21	0,696	0,304	Valid
22	Butir22	0,613	0,304	Valid
23	Butir23	0,748	0,304	Valid
24	Butir24	0,773	0,304	Valid
25	Butir25	0,736	0,304	Valid
26	Butir26	0,660	0,304	Valid
27	Butir27	0,670	0,304	Valid
28	Butir28	0,745	0,304	Valid
29	Butir29	0,641	0,304	Valid
30	Butir30	0,732	0,304	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y Efektivitas kerja guru diatas menunjukkan keseluruhan atau sebanyak 30 instrumen dinyatakan valid. Jadi, instrumen yang digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah sebanyak 30 butir.

b. Reliabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lainya untuk mengukur variable yang sama. Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.³¹

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :³²

Rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

³¹ Syahrudin & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, hal. 131-135.

³² Suharsimi Arikunto, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, hal.109

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

Dalam penelitian ini reliabilitas dihitung menggunakan formula Alpha Cronbach dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan data variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecendrungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

1. Uji Deskripsi Data

Terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), dan simpangan baku atau standar deviasi.³³ Dalam penelitian ini uji deskripsi data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

2. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

- a) Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata skor

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah sampel

- b) Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

³³ Indra Jaya & Ardat, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka MEDIA printis, hal. 83.

Keterangan :

SD = standar deviasi

n = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$ = jumlah skor dikuadratkan

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat apakah sample yang terpilih benar-benar dari populasi yang didistribusikan normal atau sebaliknya. Jadi apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas digunakan uji liliefors, indra jaya menyatakan langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan uji liliefors adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku sample)
2. Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku kemudian dihitung peluang $F(Z_i)$
3. Selanjutnya dihitung Proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama saja dengan Z_1 jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) = \frac{\text{Banyaknya } z_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_1}{n}$
4. Hitunglah selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.

5. Mengambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_0 .
6. Diambil harga Mutlak terbesar (L_0) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu dibandingkan L_0 dengan nilai kritis yang diambil dari daftar untuk tariff signifikan 0,5 % dengan criteria:

Jika $L_0 < L_{\text{tabel sampel Distribusi Normal}}$

Jika $L_0 > L_{\text{table sampel Tidak Didistribusikan Normal}}$

4. Uji Linieritas

Uji Linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel yang di analisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji linearitas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan. Sudjana mengatakan langkah-langkah melaksana kan uji lineeritas sebagai berikut.³⁴

$$\hat{Y} = a + b X_i$$

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

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

Keterangan :

N = Jumlah Subjek Penelitian

X = Skor Variabel Regresi

a = Konstatnta

³⁴ Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, hal. 330

b = Koefisien Arah Regresi

$\sum X$ = Jumlah Skor Variabel Bebas

$\sum Y$ = Jumlah Skor Variabel Terikat

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian antara variabel bebas dan variabel terikat

Dalam Penelitian ini uji Linieritas data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Salution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

5. Uji Homogenitas

Uji homogenitas Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan duah buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:³⁵

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dalam penelitian ini uji Homogenitas data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSSS) versi 20,0 for Windows*.

³⁵ *Op.Cit*, Indra Jaya, hal.261

6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

H_o = tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia Kec. Labuhan Deli Kota Medan

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_o ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dengan efektivitas pembelajaran guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_o diterima dan H_o diterima atau terdapat hubungan persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dengan efektivitas pembelajaran guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia (X), dan variabel efektivitas kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkap dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel perhitungan statistik dasar sebagai berikut.

Tabel 4.1: Perhitungan Statistik dasar

		Statistics	
		Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	Efektivitas Kerja Guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
	Mean	100,53	99,35
	Std. Error of Mean	2,799	2,602
	Median	103,50	99,00
	Mode	125	99
	Std. Deviation	17,703	16,459
	Variance	313,384	270,900
	Range	53	58
	Minimum	72	72
	Maximum	125	130
	Sum	4021	3974

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Persepsi Guru Tentang Penerapan Manajemen

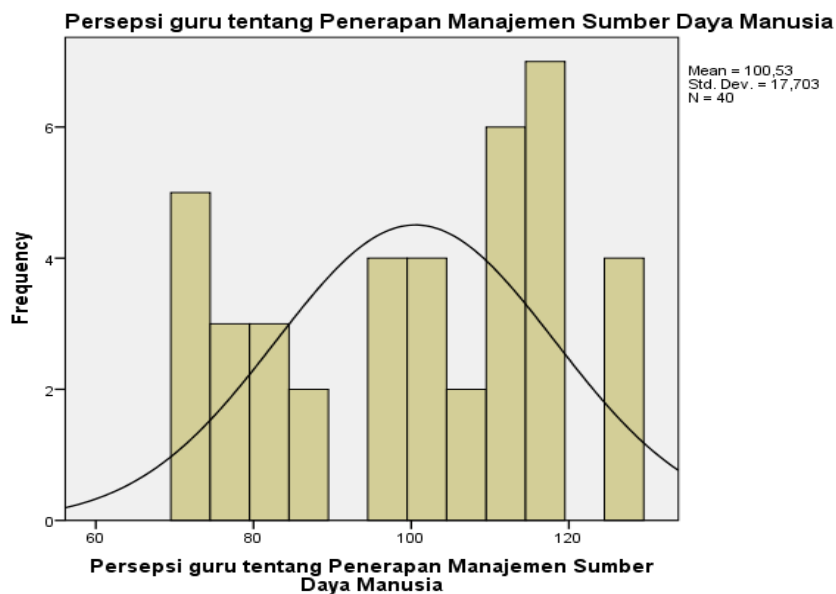
Sumber Daya Manusia (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia tugas dari data yang diperoleh skor terendah adalah 72 dan yang tertinggi adalah 125. Rata-rata 100,53, simpangan baku 17,703, median 103,50, dan modus 125. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel supervisi akademik kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	72 -78	7	17,5 %
2	79-85	4	10 %
3	86-92	2	5 %
4	93-99	4	10 %
5	100-106	4	10 %
6	107-113	5	12,5 %
7	114-120	10	25 %
8	121-127	4	10 %
Jumlah		40	100 %

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia sebanyak 17 orang (42,5%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (10%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 19 orang (47,5 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia tugas umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1: Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Histogram pada gambar 3 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data

tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable persepsi guru tentang penerapan manajemen sumber daya manusia condong ke kanan.

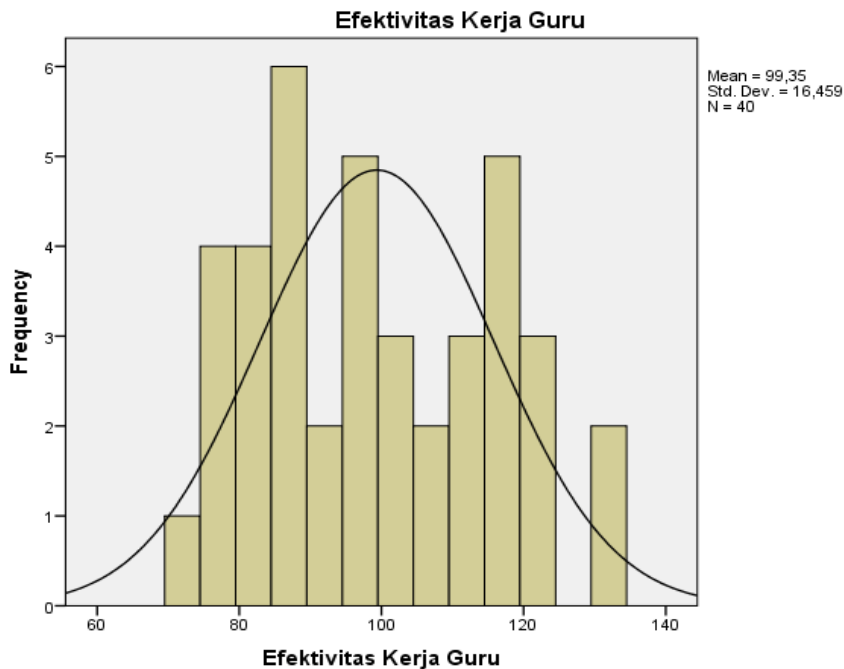
b. Deskripsi Data Variabel Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel efektivitas kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 72 dan yang tertinggi adalah 130. Rata-rata 99,35, simpangan baku 16,459, median 99,00, dan modus 99. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable efektivitas kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kerja guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	72 – 78	4	10 %
2	79 – 85	7	17,5 %
3	86 – 92	5	12,5 %
4	93 – 99	6	15 %
5	100 -106	4	10 %
6	107 -113	4	10 %
7	114-120	7	17,5 %
8	121-127	1	2,5 %
9	128-134	2	5 %
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor efektivitas pembelajaran guru sebanyak 16 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 6 orang (15 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,5 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas Kerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Efektivitas Kerja Guru

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan Efektivitas Kerja Guru organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable Efektivitas Kerja Guru condong ke kanan.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	0,936	0,345	Normal

(X)			
Efektivitas Kerja Guru (Y)	0,727	0,665	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,936, dan nilai probabilitas Y sebesar 0,727. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X), terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja Guru (Y) terangkum dalam di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61,737	1	61,737	,223	,639 ^b
Residual	10503,363	38	276,404		
Total	10565,100	39			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,223 < F_t = 2,449$ pada signifikansi $0,639 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 92,205 + 0,223 X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : data populasi homogeny
- 2) H_1 : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- 2) Terima H_1 : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data
Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	14,000 ^a	15,4	Homogen
Efektivitas Kerja Guru (Y)	12,500 ^b	17,7	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 0,973, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 26$ diperoleh besaran 15,4. Dengan demikian H_0 untuk variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk

variabel Efektivitas Kerja Guru besaran chi kuadrat hitung 0,997 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 29$ diperoleh besaran 17,7. Dengan demikian H_0 untuk variabel Efektivitas Kerja Guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis : Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,076 ^a	,006	-,020	16,625

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) 0,076 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,006 yang memberikan makna bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) memberikan hubungan sebesar $0,006 \times 100\% = 0.6\%$ terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'.

Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Korelasi (t) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92,205	15,344	6,009	,000
	Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	,071	,150	,076	,639

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,272$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 23,523 + 74,975 X$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi Guru

tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $74,975 + 23,523 = 100,498$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen sumber Daya Manusia tugas sebanyak 17 orang (42,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (10 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5%) di atas rata-rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia tugas umumnya berada di atas rata-rata.

Menunjukkan sebaran skor Efektivitas Kerja Guru sebanyak 16 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 6 orang (15%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,5%) di atas rata-rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Kerja Guru umumnya berada di bawah rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.076 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari

hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) memberikan hubungan sebesar $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$ terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,272$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 23,523 + 74,975 X$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $74,975 + 23,523 = 100,498$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmaniyah dengan skripsinya yang berjudul Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Berbasis Madrasah dan implikasinya terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Sekayu. Dengan ini menyatakan bahwa Implikasi penerapan manajemen SDM dalam MBM di MTs. Negeri Sekayu terhadap motivasi kerja guru tergolong cukup tinggi. Yang mana dari motivasi SDM nampak adanya komitmen dan loyalitas guru dalam bekerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas,

kepuasan yang mereka dapat, terciptanya hubungan interpersonal yang baik, cukup disiplin terhadap peraturan. Selain itu para guru memiliki keinginan untuk berprestasi, dan selalu berusaha untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Selanjutnya untuk mengetahui implikasi penerapan manajemen SDM dalam MBM terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri Sekayu maka dilihat dari Perhitungan pada nilai koefisien korelasi “*r*” *product moment* baik pada taraf signifikansi 5% (0,05) maupun pada taraf signifikansi 1% (0,01) yaitu yaitu $0,349 < 0,884 > 0,449$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kolerasi positif antara manajemen SDM dalam penerapan MBM terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri Sekayu.³⁶

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ludfia Dipang dengan judul skripsinya yaitu Pengembangna Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado, menyatakan bahwa jika sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan) diabaikan maka kinerja karyawan adalah 19.544, dan nilai B 0.680 menyatakan bahwa setiap penambahan sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) sebesar satu skala akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.680. Maka dalam hal ini Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

³⁶ Rahmaniyah, (2015), *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Berbasis Madrasah dan implikasinya terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Sekayu*, Istinbath/No.15/Th.XIV/Juni/2015/1-19, hal. 17

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.³⁷

3. Penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti dengan judul skripsi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur. Maka demikian H1 diterima H0 ditolak. Dilihat dari uji T (Parsial) Nilai sig. t-hitung < alpha yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.³⁸

³⁷ Ludfia Dipang, (2013) *Pengembangna Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado*, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 September 2013, hal. 1085

³⁸ Febrisma Ramadhiya Findarti, (2016), *pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 4, 2016: 937-946 ISSN 2355-5408, hal. 945

4. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wahyu Widodo dengan judul skripsi Pengaruh sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang si penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Ada pengaruh yang kuat antara sumber daya manusia dengan kemampuan kerja. Besarnya pengaruh variable sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja adalah sebesar 60,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.³⁹

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya Efektivitas Kerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

E . Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat salah, khilaf dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Efektivitas Kerja Guru, saya sebagai peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Efektivitas Kerja Guru.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun bisa saja belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian yang dilakukan ini.

³⁹ Wahyu Widodo,(2015), *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuab Kinerja Pegawai*, Jurnal TAPIS Vol. 11 No.2 Juli-Desember 2015, hal. 143

3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, bisa saja tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 40 responden
5. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil karena keterbatasan biaya dan tenaga dari peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli Kota Medan di atas rata-rata dengan sebaran skor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebanyak 17 orang (42,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (10 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 19 orang (47,5%) di atas rata-rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia tugas umumnya berada di atas rata-rata.
2. Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli di bawah rata-rata dengan sebaran skor Efektivitas Kerja Guru (Y) 6 orang (15%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,5%) di atas rata-rata kelas interval. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Kerja Guru umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.076 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen

Sumber Daya Manusia (X) memberikan hubungan sebesar $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$ terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y).

4. Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,272$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = 23,523 + 74,975 X$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $74,975 + 23,523 = 100,498$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen

Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli Kota Medan.

B. Implikasi penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, implikasi dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: tugas-tugas guru yang berada di SMK PAB 2 Helvetia Kecamatan Labuhan Deli sebagai tenaga pendidik dapat dikatakan belum keseluruhannya mencapai maksimal masih ada beberapa hal yang masih belum terlaksana, karena hal ini terkait dengan penerapan manajemen sumber daya manusia belum keseluruhannya sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada menurut persepsi guru, sehingga keefektivitas kerja guru tersebut dapat dikatakan belum maksimal.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang akan dikemukakan yaitu:

1. Untuk penerapan manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya mestilah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada, dan berkaitan dengan pendidikan. Hal ini berlaku selain kepala sekolah dan guru sebagai penanggung jawab utama, hal ini juga berlaku untuk setiap individu yang ada disekolah atau dapat dikatakan masyarakat sekolah itu sendiri.
2. Selanjutnya kepala sekolah harus benar-benar memperhatikan dalam melakukan perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena dari perekrutan

awal calon tenaga pendidik yang jika terorganisir dengan baik maka akan mendapatkan calon tenaga pendidik yang berkompeten dalam bekerja.

3. Kepala Sekolah hendaknya melaksanakan komitmen peningkatan kerjasama yang harmonis sehingga perkembangan sumber daya manusia (guru) dapat berjalan secara efektif dan berhasil.
4. Untuk keseluruhan tenaga pendidik maka haruslah memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan senantiasa berjalan dengan efektif dan maksimal tanpa ada kendala yang nantinya akan mempengaruhi keefektivitasan kerja guru baik untuk diri tenaga pendidik itu sendiri maupun masyarakat sekolah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Siahaan, Amirudin , dan Tohar Bayoangin, (2014), *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Citapustaka Media.
- Ulfatin, Nurul,dan Teguh Triwiyanto, (2016), *Mnajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmatillah, Ruslan, Hasmiana Hasan,(2017) “*Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) Di Kabupaten Aceh Utara*”, Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah Volum 2 Nomor 2, 8-15 April 2017.
- Rokhmaniyah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah Dasar*, DWIJACENDEKIA Jurnal Riset Pedagogig, 1(1).
- M. Mazar Almasri, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.19, No.2 Juli-Desember 2016.
- Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Raharjo, Muhammad Faisal Riza, (2013), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 6 No. 2 Desember 2013. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Ajeng Marga Kusuma, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonosari*, ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Volume 5, Nomor 1, April 2016.

Siagian, Sondang P, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Departemen Pendidikan Nasional, (2018), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

T. Hani Handoko, (2000), *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Yatimah, Durotul, (2009), *Kesekretarian Modern & Administrasi Perkantoran*, Bandung:Pustaka Setia.

Malayu S.P, Hasibuan,(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Syatra, Nuni Yusvavera, (2013), *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, Jogjakarta: Buku Biru.

Slameto, (2010), *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sobur, Alex, (2003), *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

Asrul, Syafaruddin, (2014), *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media.

Hidayat, Rahmat & Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.

Kaswan, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Bandung: Graha Ilmu.

Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Malayu, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Fitriani, Nanik, (2013), *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

Angreini, Anastasia Dewi, (2017), *Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 4 No. 3 Nopember 2017, hal 251-264

Syahrum Salim, (2012), *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka.

Sugiyono,(2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, jakarta: Rhineka Cipta.

Usman, Husaini, & Purnomo Satiady Akbar, (2012),*Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Jaya, Indra, & Ardat, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung: Ciptspustaka MEDIA printis.

Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito.

Usaman & Akbar, (2008), *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Rahmaniyah, (2015), *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Berbasis Madrasah dan implikasinya terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Sekayu*, Istinbath/No.15/Th.XIV/Juni/2015/1-19.

Dipang, Ludfia, (2013) *Pengembangna Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado*, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 September 2013.

Findarti, Febrisma Ramadhiya, (2016), *pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 4, 2016: 937-946 ISSN 2355-5408.

Widodo, Wahyu Widodo, (2015), *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kinerja Pegawai*, Jurnal TAPIs Vol. 11 No.2 Juli-Desember 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET

ANGKET PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

A. Identitas Respondent

Nama :

Guru Bidang Studi :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian

Bapak dan ibu yang terhormat, instrumen yang ada dihadapan Bapak dan Ibu adalah instrumen dari suatu penelitian. Instrumen ini diberikan kepada Bapak dan Ibu sebagai guru SMK karena yang menjadi populasi dan sampel dari penelitian ini adalah guru SMK. Untuk itu, dimohonkan kerja sama dari Bapak dan Ibu untuk mengisi instrumen ini dengan sebenar-benarnya, agar instrumen ini dapat mengungkapkan permasalahan pokok penelitian.

Jawaban Bapak dan Ibu semata-mata menjadi data penelitian, dan identitas Bapak dan Ibu akan dirahasiakan sehingga jawaban yang diberikan tidak akan berefek negatif pada pekerjaan dan jabatan Bapak dan Ibu. Atas bantuan dan kesediaan bapak dan Ibu mengisi instrumen ini, saya ucapkan terimakasih.

- a. Bapak dan Ibu tidak perlu menuliskan nama atau identitas lengkap pada lembar jawaban instrumen, hanya saja Bapak dan Ibu menuliskan inisial huruf awal saja pada lembar jawaban instrumen.
- b. Semua butir instrumen diisi berdasarkan keadaan dan aktivitas yang sebenar-benarnya. Bapak dan Ibu lakukan atau alami dalam menjalankan tugas sebagai guru SMK.

- c. Pilih salah satu jawaban berdasarkan frekuensi Bapak dan Ibu (*SS= Sangat Setuju, S= Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju*) melalui pernyataan-pernyataan yang ada dalam butir-butir instrumen berikut ini, dengan cara memberikan tanda cek (√) pada kolom sebelah kanan tiap pernyataan.

**Angket Persepsi Guru Tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya
Manusia**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Prestasi Kerja							
1	Kepala sekolah dengan guru senantiasa membangun lingkungan kerja yang baik						
2	Kepala sekolah mampu beradaptasi dengan baik terhadap guru dan semua warga yang ada disekolah						
3	Kepala sekolah selalu membantu guru dalam mengatasi masalah belajar mengajar						
4	Kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru-guru dalam menindak lanjuti kebijakan						
5	Kepala sekolah mau membicarakan masalah yang terjadi di sekolah dengan guru-guru yang ada sekolah						
6	Rekan sekerja saling membantu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas tambahan dari sekolah						
7	Kepala sekolah dan guru-guru mampu membangun kerja sama dengan baik dan menyenangkan masyarakat luar atau orang tua siswa						
8	Kepala sekolah memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu						
Kedisiplina							
9	Seluruh penghuni sekolah baik kepala sekolah, guru, siswa dan staf lainnya keseluruhannya sudah menerapkan tentang						

	kedisiplinan						
10	Belum semua guru senantiasa hadir tepat waktu kesekolah						
11	Kepala sekolah menekankan disiplin terhadap waktu dan peraturan sekolah						
12	Kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik tentang peraturan disekolah terhadap bawahan						
13	Masih ada guru yang tidak mematuhi peraturan yang ada disekolah						
14	Diberikan sanksi ketika ada anggota sekolah yang melanggar peraturan						
15	Kepala sekolah bertindak tegas terhadap bawahan yang tidak mengikuti peraturan disekolah						
16	Sesama guru saling mengingatkan untuk senantiasa disiplin						
17	Kedisiplinan yang ada disekolah merupakan hal yang utama yang sangat diperhatikan						
Tingkat Kerjasama							
18	Kepala sekolah berusaha mendorong guru-guru agar berani mengemukakan pendapat pada rapat majelis ilmu						
19	Kurangnya kerjasama antara kepala sekolah dengan guru serta guru dengan guru lainnya						
20	Masih ada dikalangan guru yang enggan untuk bekerja sama dalam mengerjakan tugas						
21	Kepala sekolah senantiasa memberikan saran-saran perbaikan terhadap rencana pengajaran yang telah disusun						
22	Masih ada guru yang sungkan untuk menyampaikan kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam melaksanakan proses belajar mengajar kepada kepala sekolah						
23	Untuk menyusun rencana pendidikan disekolah, kepala sekolah meminta masukan-masukan dari guru						

24	Guru yang satu dengan guru lainnya senantiasa bekerjasama dalam meningkatkan mutu sekolah						
Keputusan yang ditetapkan Manajer							
25	Keputusan yang diambil dalam rapat majelis guru, tidak dilaksanakan secara konsekwen oleh kepala sekolah						
26	Mendukung setiap keputusan yang diambil dalam rapat majelis ilmu, walaupun keputusan tersebut tidak sesuai dengan seharusnya						
27	Kepala sekolah dalam menetapkan sesuatu tidak meminta pendapat dari guru-guru lain						
28	Setiap guru memberikan masukan atau ide kepada kepala sekolah sebelum kepala sekolah mengambil keputusan						
29	Ketika kepala sekolah salah dalam mengambil keputusan masih ada guru guru-guru yang acuh						
30	Kepala sekolah dalam memutuskan atau menetapkan sesuatu masih belum dengan prosedur yang benar						

LAMPIRAN 2
INSTRUMEN VALIDITAS
ANGKET EFEKTIVITAS KERJA GURU

C. Identitas Respondent

Nama :
Guru Bidang Studi :
Jenis Kelamin :

D. Petunjuk Pengisian

Bapak dan ibu yang terhormat, instrumen yang ada dihadapan Bapak dan Ibu adalah instrumen dari suatu penelitian. Instrumen ini diberikan kepada Bapak dan Ibu sebagai guru SMK karena yang menjadi populasi dan sampel dari penelitian ini adalah guru SMK. Untuk itu, dimohonkan kerja sama dari Bapak dan Ibu untuk mengisi instrumen ini dengan sebenar-benarnya, agar instrumen ini dapat mengungkapkan permasalahan pokok penelitian.

Jawaban Bapak dan Ibu semata-mata menjadi data penelitian, dan identitas Bapak dan Ibu akan dirahasiakan sehingga jawaban yang diberikan tidak akan berefek negatif pada pekerjaan dan jabatan Bapak dan Ibu. Atas bantuan dan kesediaan bapak dan Ibu mengisi instrumen ini, saya ucapkan terimakasih.

- d. Bapak dan Ibu tidak perlu menuliskan nama atau identitas lengkap pada lembar jawaban instrumen, hanya saja Bapak dan Ibu menuliskan inisial huruf awal saja pada lembar jawaban instrumen.
- e. Semua butir instrumen diisi berdasarkan keadaan dan aktivitas yang sebenar-benarnya. Bapak dan Ibu lakukan atau alami dalam menjalankan tugas sebagai guru SMK.
- f. Pilih salah satu jawaban berdasarkan frekuensi Bapak dan Ibu (*Sl= Selalu, Sr= Sering, Kd= Kadang-kadang, Jr= Jarang, TP= Tidak pernah*) melalui pernyataan-pernyataan yang ada dalam butir-butir instrumen berikut ini,

dengan cara memberikan tanda cek (√) pada kolom sebelah kanan tiap pernyataan.

Angket Efektivitas Kerja Guru

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		Sl	Sr	Kd	Jr	Tp	
Kuantitas Kerja							
1	Saya sebagai guru belum mampu mencapai target yang ditetapkan kepala sekolah						
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja lainnya setiap harinya						
3	Saya melaksanakan beban kerja, tanpa dibantu oleh rekan kerja lainnya						
4	Saya menangani pekerjaan sebagaimana atasan menugaskan kepada saya						
5	Saya merasa gundah jika pekerjaan tidak selesai						
6	Saya Mengharapkan insentif dalam setiap pekerjaan						
7	Saya mengkonsultasikan masalah pekerjaannya jika tidak tahu akan pekerjaan yang diberikan						
8	Saya mengerjakan pekerjaan menunggu nanti setelah ditanyakan oleh kepala sekolah						
Kualitas Kerja							
9	Saya merencanakan dan mengorganisasikan pengajaran sesuai dengan prosedur yang ada						
10	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada						
11	Saya cakap dalam menguasai bidang yang diamanahkan						
12	Saya teliti dalam bekerja						
13	Saya memenuhi standart kerja yang ditentukan						
14	Tenaga pendidik masih ada yang tidak						

	sesuai dengan kemampuan yang dimiliki						
15	Pegawai masih ada yang tidak cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan						
16	Saya mengutamakan kualitas pekerjaan						
17	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja						
Pemanfaatan Waktu							
18	Saya menjalankan tugas masih ada yang tidak tepat pada waktunya						
19	Saya dalam menyelesaikan laporan masih ada yang tidak tepat waktu						
20	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas						
21	Saya membuat target waktu pekerjaan/kegiatan						
22	saya meminta jangka waktu setiap menyelesaikan tugas						
23	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tumpukan pekerjaan						
24	Dalam penyelesaian tugas saya masih menunda-nunda untuk mengerjakan tugas						
Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia							
25	Rekrutmen tenaga pendidik belum sepenuhnya memperhatikan keahlian yang dimiliki calon tenaga pendidik						
26	Kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru untuk lebih profesional dalam bekerja						
27	Saya senantiasa mengikuti pelatihan yang ada						
28	Guru masih ada yang enggan dalam mengikuti pelatihan yang seharusnya diikuti sebagai tenaga pendidik						
29	Seluruh guru yang ada disekolah dapat dikatakan belum keseluruhannya profesional						
30	Saya mengelola sekolah belum sesuai						

	dengan fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.						
--	--	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 3

A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PERSEPSI GURU TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Validitas

No	Butir Instrumen	Rhitung	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0, 712	0,304	Valid
2	Butir2	0, 668	0,304	Valid
3	Butir3	0, 813	0,304	Valid
4	Butir4	0, 587	0,304	Valid
5	Butir5	0, 728	0,304	Valid
6	Butir6	0, 623	0,304	Valid
7	Butir7	0, 631	0,304	Valid
8	Butir8	0, 571	0,304	Valid
9	Butir9	0, 713	0,304	Valid
10	Butir10	0, 739	0,304	Valid
11	Butir11	0, 492	0,304	Valid
12	Butir12	0, 676	0,304	Valid
13	Butir13	0, 791	0,304	Valid
14	Butir14	0, 830	0,304	Valid
15	Butir15	0, 721	0,304	Valid
16	Butir16	0,749	0,304	Valid

17	Butir17	0,839	0,304	Valid
18	Butir18	0,576	0,304	Valid
19	Butir19	0,706	0,304	Valid
20	Butir20	0,727	0,304	Valid
21	Butir21	0,780	0,304	Valid
22	Butir22	0,510	0,304	Valid
23	Butir23	0,789	0,304	Valid
24	Butir 24	0,736	0,304	Valid
25	Butir 25	0,682	0,304	Valid
26	Butir 26	0,714	0,304	Valid
27	Butir 27	0,740	0,304	Valid
28	Butir 28	0,681	0,304	Valid
29	Butir 29	0,802	0,304	Valid
30	Butir 30	0,680	0,304	Valid

2. Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,968	,969	30

B. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS EFEKTIVITAS KERJA GURU

1. Validitas

No	Butir Instrumen	Rhitung	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,711	0,304	Valid
2	Butir2	0,593	0,304	Valid
3	Butir3	0,735	0,304	Valid
4	Butir4	0,453	0,304	Valid
5	Butir5	0,692	0,304	Valid
6	Butir6	0,675	0,304	Valid
7	Butir7	0,711	0,304	Valid
8	Butir8	0,483	0,304	Valid
9	Butir9	0,782	0,304	Valid
10	Butir10	0,699	0,304	Valid
11	Butir11	0,683	0,304	Valid
12	Butir12	0,710	0,304	Valid
13	Butir13	0,708	0,304	Valid
14	Butir14	0,684	0,304	Valid
15	Butir15	0,683	0,304	Valid
16	Butir16	0,683	0,304	Valid
17	Butir17	0,751	0,304	Valid
18	Butir18	0,688	0,304	Valid

19	Butir19	0,553	0,304	Valid
20	Butir20	0,722	0,304	Valid
21	Butir21	0,696	0,304	Valid
22	Butir22	0,613	0,304	Valid
23	Butir23	0,748	0,304	Valid
24	Butir24	0,773	0,304	Valid
25	Butir25	0,736	0,304	Valid
26	Butir26	0,660	0,304	Valid
27	Butir27	0,670	0,304	Valid
28	Butir28	0,745	0,304	Valid
29	Butir29	0,641	0,304	Valid
30	Butir30	0,732	0,304	Valid

2. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,964	,965	30

LAMPIRAN 4
HASIL PENGELOLAAN DATA SPSS

A. Deskripsi Hasil Data

1. Statisti Dasar

		Statistics	
		Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	Efektivitas Kerja Guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		100,53	99,35
Std. Error of Mean		2,799	2,602
Median		103,50	99,00
Mode		125	99
Std. Deviation		17,703	16,459
Variance		313,384	270,900
Range		53	58
Minimum		72	72
Maximum		125	130
Sum		4021	3974

2. Frekuensi Variabel X

Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	72	1	2,5	2,5
	73	3	7,5	10,0
Valid	74	1	2,5	12,5
	75	2	5,0	17,5
	79	1	2,5	20,0

80	1	2,5	2,5	22,5
82	1	2,5	2,5	25,0
83	1	2,5	2,5	27,5
86	1	2,5	2,5	30,0
89	1	2,5	2,5	32,5
95	1	2,5	2,5	35,0
98	2	5,0	5,0	40,0
99	1	2,5	2,5	42,5
101	1	2,5	2,5	45,0
102	1	2,5	2,5	47,5
103	1	2,5	2,5	50,0
104	1	2,5	2,5	52,5
107	1	2,5	2,5	55,0
108	1	2,5	2,5	57,5
111	1	2,5	2,5	60,0
112	1	2,5	2,5	62,5
113	1	2,5	2,5	65,0
114	3	7,5	7,5	72,5
115	3	7,5	7,5	80,0
117	3	7,5	7,5	87,5
118	1	2,5	2,5	90,0
125	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,968	,969	30

4. Frekuensi Variabel Y

Efektivitas Kerja Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
72	1	2,5	2,5	2,5
76	1	2,5	2,5	5,0
77	1	2,5	2,5	7,5
78	1	2,5	2,5	10,0
79	1	2,5	2,5	12,5
81	1	2,5	2,5	15,0
82	3	7,5	7,5	22,5
85	2	5,0	5,0	27,5
86	1	2,5	2,5	30,0
87	1	2,5	2,5	32,5
88	1	2,5	2,5	35,0
89	1	2,5	2,5	37,5
90	1	2,5	2,5	40,0
93	1	2,5	2,5	42,5
Valid 98	1	2,5	2,5	45,0
99	4	10,0	10,0	55,0
103	3	7,5	7,5	62,5
106	1	2,5	2,5	65,0
109	1	2,5	2,5	67,5
110	1	2,5	2,5	70,0
112	1	2,5	2,5	72,5
113	1	2,5	2,5	75,0
115	2	5,0	5,0	80,0
117	1	2,5	2,5	82,5
118	1	2,5	2,5	85,0
119	1	2,5	2,5	87,5
120	1	2,5	2,5	90,0
121	1	2,5	2,5	92,5
124	1	2,5	2,5	95,0

130	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

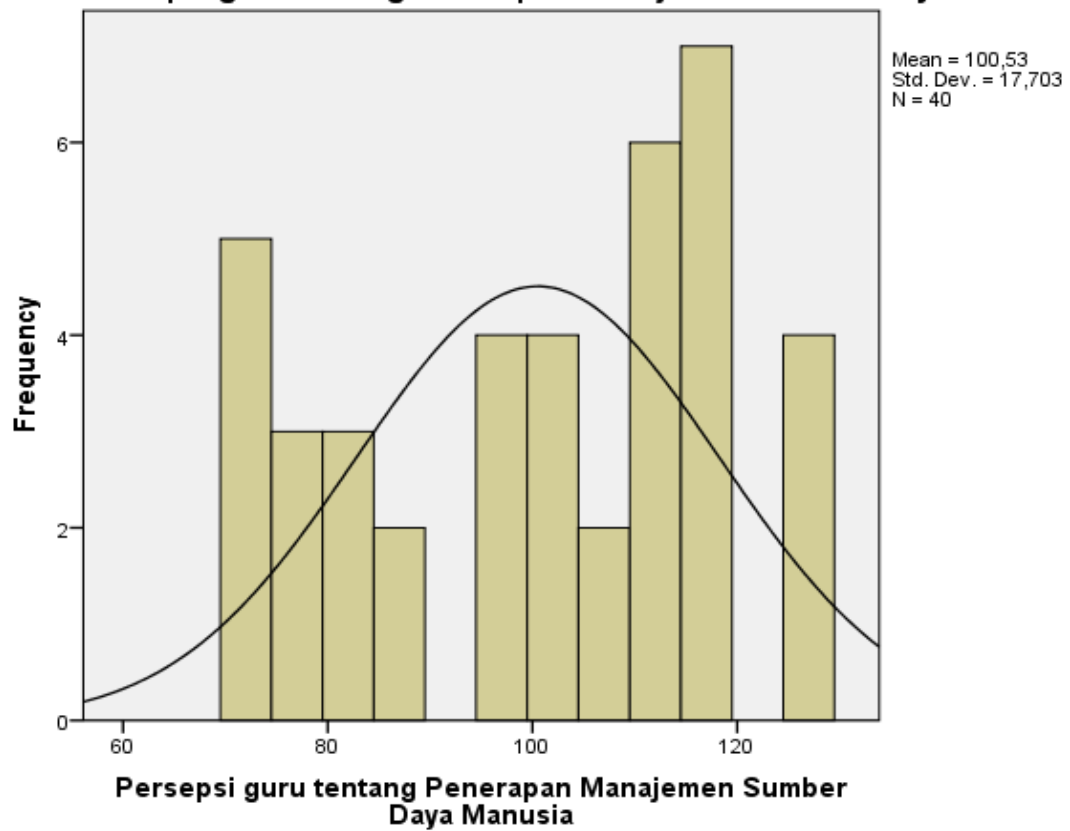
5. Reabilitas

Reliability Statistics

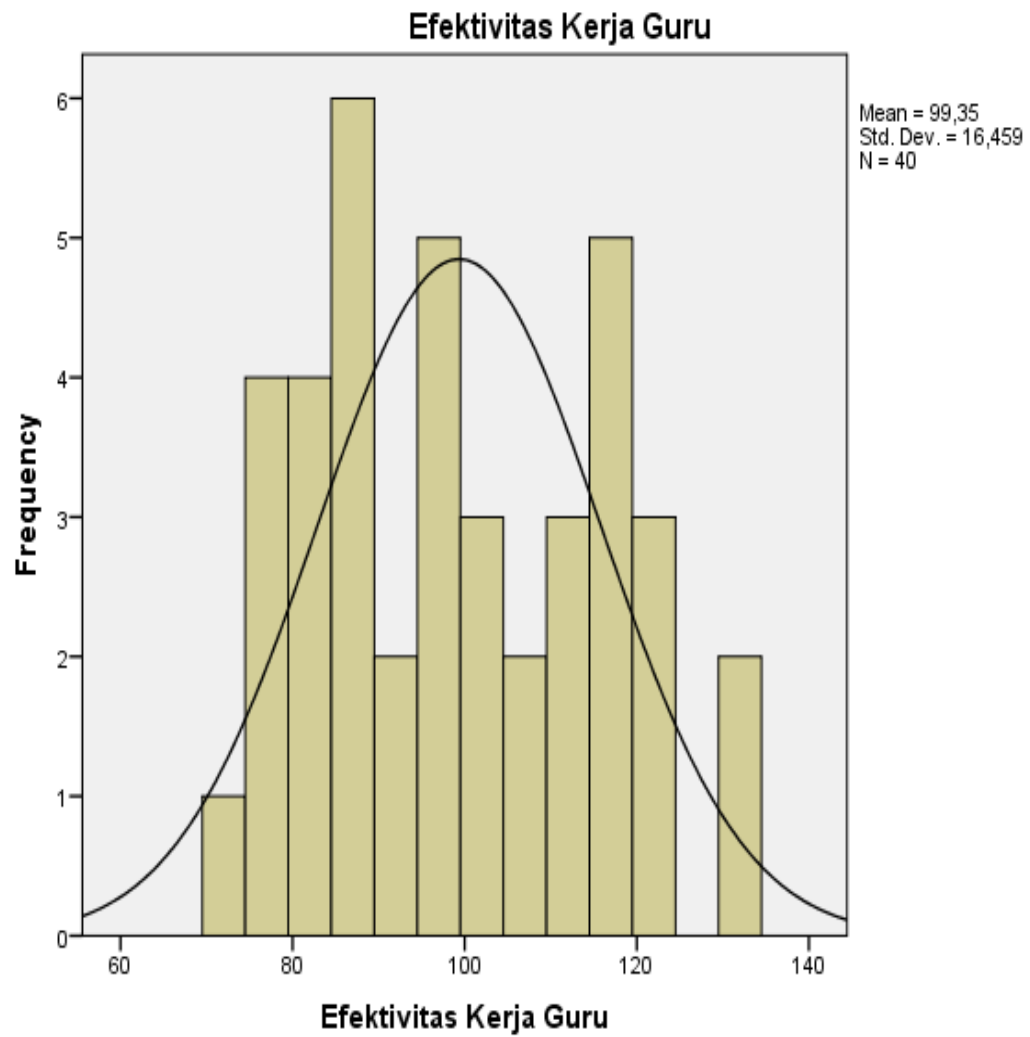
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,964	,965	30

6. Histogram Variabel X

Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia



7. Histogram Variabel Y



B. Uji Normalitas Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber

Daya Manusia (X) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	Efektivitas Kerja Guru
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,53	99,35
	Std. Deviation	17,703	16,459
	Absolute	,148	,115
Most Extreme Differences	Positive	,114	,115
	Negative	-,148	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,936	,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		,345	,665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C. Uji Homogenitas Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber

Daya Manusia (X) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Test Statistics

	Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	Efektivitas Kerja Guru
Chi-Square	14,000 ^a	12,500 ^b
df	26	29
Asymp. Sig.	,973	,997

D. Uji Linearitas Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61,737	1	61,737	,223	,639 ^b
Residual	10503,363	38	276,404		
Total	10565,100	39			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

E. Uji Hepotesis Persepsi Guru tentang Penerapan Manajemen Sumber

Daya Manusia (X) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,076 ^a	,006	-,020	16,625

a. Predictors: (Constant), Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	92,205	15,344		6,009	,000
Persepsi guru tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	,071	,150	,076	,473	,639

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru

LAMPIRAN 5

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	R	N	R	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	

40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433

72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Dan Seterusnya.