

PENGARUH MANAJEMEN GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA

¹ Raodah Muchlis, ² Dewi Furwana, ³ A. Riawarda

¹Institut Agama Islam negeri Palopo

²Institut Agama Islam negeri Palopo

³Institut Agama Islam negeri Palopo

E-mail:¹ raodahmuchlis62@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1)mengetahui manajemen guru di SMP Negeri 5 Palopo, 2)mengetahui prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo dan 3)mengetahui pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post fact*. Adapun jumlah populasi adalah seluruh guru SMP Negeri 5 Palopo yang terdiri dari guru PNS dan honorer berjumlah 33 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Jadi sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengelola data hasil, yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan persamaan regresilinear sederhana $Y = a + bx$ dengan menggunakan bantuan SPSS vers.20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 73% sedangkan prestasi belajar siswa pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 58%. Selain itu, diperoleh T hitung 26.812 > T tabel 1.697 sehingga dapat disimpulkan X berpengaruh terhadap Y dengan R^2 (R square) sebesar 0,963 atau 96,3% pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Palopo sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Guru, Prestasi Belajar Siswa

Abstract

This study aims to: 1)determine the management of teachers in SMP Negeri 5 Palopo, 2)determine student achievement in SMP Negeri 5 Palopo and 3)determine the effect of teacher management on student achievement in SMP Negeri 5 Palopo. This study uses quantitative research methods with ex-post fact research design. The total population is all teachers of SMP Negeri 5 Palopo which consists of civil servants and honorary teachers totaling 33 people with sampling using saturated sampling technique, So the sample used is 30 people. This research instrument uses questionnaires and documentation while statistical analysis techniques are used to manage the result data, namely descriptive statistical analysis and inferential analysis using a simple linear regression equation $Y = a + bx$ with the help of SPSS vers.20 for windows. Based on the results of this research show that teacher management at SMP Negeri 5 Palopo is included in the good category with a percentage of 73%. Meanwhile, student achievement at SMP Negeri 5 Palopo is in the good category with a percentage of 58%. In addition, obtained T count 26,812 > T table 1,697 so that it can be concluded that X has an effect on Y with R^2 (R square) of 0.963 or 96.3% positive influence on student achievement at SMP Negeri 5 Palopo while the remaining 3.7% is influenced by variables which cannot be explained in this study.

Keywords: Teacher Management, Students' Achievement

Pendahuluan

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

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

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

¹Haris Nurhidayah dan Robby Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019). h. 3.

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

suatu ukuran keberhasilan dari proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Dimana peningkatan prestasi belajar siswa dalam suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru yang dimiliki dalam proses pembelajaran. Terjadinya perubahan pada guru yang baik dipengaruhi oleh sekolah yang menjalankan manajemen guru yang efektif dan efisien. Untuk memperoleh prestasi belajar siswa, maka harus didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar di kelas secara efektif dan efisien.

Proses pelaksanaan manajemen guru mencakup beberapa kegiatan utama. Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan tersebut masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai dengan diberhenti melalui proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian.³ Secara garis besar, proses atau kegiatan – kegiatan yang dilakukan dalam manajemen guru meliputi:

1. Perencanaan Guru

Menurut Suhariadi yang dimaksud dengan perencanaan sumber daya manusia khususnya guru atau tenaga pendidik adalah suatu proses dalam menetapkan estimasi yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk kebutuhan tenaga kerja yang berguna untuk mengantisipasi permintaan dari pihak lain untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan bersama.⁴ Hal yang sama juga disampaikan oleh Sabrin yang mengatakan bahwa perencanaan adalah sebuah proses awal ketika hendak melakukan suatu pekerjaan baik itu dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang akan dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan dalam hal ini merupakan tahap awal yang harus dilakukan dan diperhatikan oleh manajer dalam melakukan suatu pengelolaan, karena perencanaan merupakan bagian terpenting dari suksesnya suatu kegiatan yang dilakukan. Adapun sumber daya manusia dalam suatu pendidikan akan berakibat sangat fatal bagi kelangsungan pendidikan jika terjadi kesalahan dalam menentukan perencanaan.⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan dalam mengelola guru sangat penting untuk dilakukan dalam upaya pengembangan

³Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Belajar-Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1989). h. 4.

⁴Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis)*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2013). h. 65.

⁵Sabrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Islam Terpadu Syafiyatul Amaliyah Medan*, (Tesis: IAIN Sumatra Utara, 2013). h. 34.

kompetensi yang dimiliki agar tujuan yang akan dicapai dapat tercapai secara optimal.

2. Rekrutmen Guru

Rekrutmen adalah suatu kegiatan pengadaan dan pencarian calon sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, sehingga dalam proses pemyeleksian dapat dipilih orang – orang yang paling tepat untuk kebutuhan kerja yang ada.⁶ Dimana dalam melakukan suatu perekrutan guru diperlukan suatu analisis jabatan yang merupakan suatu proses dalam menyusun dan membuat rangkaian pekerjaan yang berisi keterangan sebagai suatu kriteria untuk menilai suatu jabatan tertentu guna untuk keperluan.

3. Seleksi

Menurut Mathis dan Jackson “Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi yang benar – benar dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan di sebuah organisasi. Tanpa karyawan yang memenuhi syarat, sebuah organisasi jauh lebih kecil kemungkinannya untuk berhasil.” Dalam hal ini seleksi adalah proses dalam menentukan kandidat yang paling tepat untuk mengisi jabatan tertentu yang sudah tersedia dalam suatu organisasi pendidikan setelah dilaksanakannya perencanaan SDM dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses untuk menentukan kandidat yang paling tepat dan benar – benar dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu yang sudah tersedia di organisasi pendidikan tersebut setelah diadakan proses perencanaan, analisis dan klasifikasi pekerjaan.

4. Orientasi

Orientasi merupakan suatu kegiatan untuk membantu guru dan kependidikan baru untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, komunitas dan pekerjaan barunya yang dilakukan oleh pihak penyelenggaraan pendidikan.⁸ Setelah semua kandidat menerima penawaran kerja dan yang bersangkutan sudah menjadi pegawai atau bagian dari organisasi pendidikan tersebut, agar dapat bekerja secara optimal dalam waktu yang lama maka perlu adanya bimbingan sehingga orientasi memiliki peranan yang sangat penting untuk membantu tenaga pendidik mengenal tugas dan tanggung jawabnya.

⁶Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016). h. 50

⁷Mathis, R dan Jackson, *Human Resources Management*, (Mason USA: Cengage Learning, 2010). h. 211

⁸Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 67.

5. Penempatan dan Penugasan

Penempatan guru merupakan suatu proses menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam melakukan penempatan dan penugasan ini tidak hanya dilakukan oleh guru yang baru saja diterima sebagai pegawai, akan tetapi yang lamapun perlu dilakukan penyusunan ulang dalam menyelesaikan tugas.⁹

6. Kompensasi dan Kesejahteraan

Kompensasi merupakan suatu kegiatan pemberian balas jasa yang dapat berupa finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas.¹⁰ Kompensasi yaitu segala sesuatu yang berupa pendapatan atau imbalan yang diterima oleh pegawai karena pekerjaannya, termasuk di dalamnya adalah gaji dan upah serta tunjangan.¹¹

7. Pemberdayaan

Menurut Ulfatoin dan Triwiyanto, pemberdayaan adalah suatu strategi dalam upaya memperbaiki sumber daya manusia dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab terhadap mereka yang akan diharapkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam situasi yang selalu berubah.¹²

8. Pengembangan Kompetensi dan Jalur Karir

Pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹³ Sedangkan Sabrin dalam Ervan mengatakan bahwa pengembangan tenaga kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja yang diarahkan untuk mengubah sumber daya manusia yang berpotensi menjadi yang produktif sehingga mampu efektif dan efisien serta terampil dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁴

9. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang digunakan untuk melihat seberapa tingkat produktivitas yang dihasilkan dari setiap pegawai. Disisi

⁹Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, (Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa Volume 7(2), 2013). h. 13.

¹⁰Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, (Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa Volume 7(2), 2013). h. 4.

¹¹Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 123.

¹²Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 90

¹³Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h. 138

¹⁴Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, h. 4.

lain penilaian kinerja merupakan suatu aspek yang sangat penting untuk mengetahui prestasi kerja yang baik maupun yang kurang yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, dengan demikian akan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima.¹⁵

10. Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dimana pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh kontrak kerja yang habis, keinginan perusahaan dan karyawan, pension, peraturan perburuan, atau meninggal dunia.¹⁶

Prestasi belajar terdiri dari dua kata, yaitu prestasi dan belajar, yang mana pada setiap kata tersebut memiliki makna tersendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya). Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh.¹⁷ Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu *prestatie*. Kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha. Istilah prestasi belajar (*achievement*) berbeda dengan hasil belajar (*learning outcome*). Prestasi belajar pada umumnya berkenaan dengan aspek pengetahuan sedangkan hasil belajar meliputi aspek pembentukan watak peserta didik.¹⁸

Menurut Sumadi Suryabrata, prestasi adalah suatu nilai yang merupakan perumusan terakhir yang dapat diberikan oleh guru mengenai kemajuan/prestasi belajar siswa selama masa tertentu.¹⁹ Sedangkan Saiful Bahri Djamarah dalam bukunya "Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru", mengatakan bahwa prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan dari hasil yang telah diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Dalam buku yang sama Nasrun Harahap juga berpendapat bahwa prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan siswa berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada siswa.²⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan mengenai kemajuan belajar dari seorang peserta didik dengan penguasaan bahan pelajaran dalam masa waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang memengaruhi prestasi

¹⁵Ervan Jaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, h. 4.

¹⁶Hasibuan H. Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 181

¹⁷Muhammad Fathurrahman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Teras, 2012). h. 118.

¹⁸Zaenal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2009). h. 12.

¹⁹Sumadi Suryabrata, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). h. 54.

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

belajar seperti faktor internal diantaranya factor fisiologis, kecerdasan dan intelegensi, bakat, minat, perhatian, motivasi siswa, dan sikap siswa. Adapun factor eksternal seperti faktor keluarga, sekolah, dan lingkungan masyarakat.

Berdasarkan observasi diawal, peneliti menemukan data pada salah satu sekolah yang ada di kota Palopo bahwa terdapat manajemen guru di sekolah tersebut yang masih kurang terlaksana dengan baik. Dimana hal tersebut dapat dilihat dalam fenomena yang ada yaitu adanya penerimaan guru yang dilakukan tanpa harus melakukan seleksi yang ketat terlebih dahulu tanpa melihat latar belakang pendidikan, kompetensi serta kemampuan yang dimiliki dan tidak ditempatkannya sesuai latar belakang pendidikannya serta ilmu yang didalaminya sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas guru yang kurang baik.²¹ Guru yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang ada di sekolah tersebut dan akan berdampak pada hasil belajar siswa yang kurang.

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

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Penelitian *expost fact* adalah suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian ditelusuri ke belakang untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.²² Kemudian tujuan dari penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (Manajemen Guru) terhadap variabel dependen (Prestasi Belajar Siswa) di SMP Negeri 5 Palopo. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 5 Palopo yang berjumlah 33 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu penentuan sampel secara acak tanpa melihat strata dari populasi tersebut.

²¹Dwi Pujiahastuti, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 5 Palopo, *Wawancara*, 5 Februari 2021.

²²Muslich Ansori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017). h. 12.

Jadi sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Selanjutnya untuk pengumpulan data digunakan instrument angket (kuesioner), observasi dan dokumentasi. Sebelum instrument angket digunakan terlebih dahulu instrument divalidasi oleh ahli dan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang terdiri dari analisis statistic deskriptif dan analisis statistic inferensila dengan bantuan program SPSS vers 20. Statistic deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan ukuran sampel, rata-rata, standar deviasi, variansi, rentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi. Adapun statistik inferensial digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dengan syarat signifikansi $> 0,05$ agar berdistribusi normal. Sedangkan, uji linearitas untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antara variabel penelitian dengan syarat signifikansi > 0.05 .

Setelah uji asumsi klasik maka peneliti dapat menganalisis regresi linear sederhana, secara sistematis analisis regresi linear sederhana dapat dirumuskan $Y=a+bx$. Kemudian, dilanjutkan uji hipotesis dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel tetapi jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar kedua variabel.

Deskripsi Variabel Manajemen Guru di SMP Negeri 5 Palopo

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Manajemen Guru

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

Tabel 2. Kategori Persentase Manajemen Guru

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

Berdasarkan tabel 1 dan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 22 orang dan hasil presentase sebesar 73%. Adapun skor rata-rata yaitu 133,4. Tingginya hasil persentase manajemen guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Deskripsi Variabel Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Belajar Siswa

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

Tabel 4. Kategori Persentase Prestasi Belajar Siswa

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

Berdasarkan tabel 3 dan tabel 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil prestasi belajar siswa pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 11 orang dan perolehan persentase sebesar 58%. Adapun skor rata-rata yaitu 79,33. Tingginya hasil persentase prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Pengaruh Manajemen Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 5 Palopo

Setelah analisis deskriptif, selanjutnya adalah melakukan analisis inferensial yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t) dan uji koefisien determinasi.

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

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

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikansi $0,764 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

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

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

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

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

$$Y = a + bX$$

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

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

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

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

ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa manajemen guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

5. Koefisiensi Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), X

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

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

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

Kesimpulan

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

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

Daftar Pustaka

- Arifin. Zaenal, *Evaluasi Pembelajaran*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2009.
- Djamarah. Syaiful Bahri, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 2010.
- Fathurrahman. Muhammad dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Teras, 2012.
- Haris Nurdiansyah dan Robby Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta:Diandra Kreatif, 2019.
- Jaya. Ervan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia*, (Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa Volume 7(2), 2013
- Malayu. Hasibuan H., *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Nurul. Ulfatin dan Triwijayanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016.
- R. Mathis, dan Jackson, *Human Resources Management*, Mason USA: Cengage Learning, 2010.
- Sabrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Islam Terpadu Syafiyatul Amaliyah Medan*, Tesis: IAIN Sumatra Utara, 2013.
- Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014.
- Sudjana. Nana, *Dasar-Dasar Belajar-Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, Surabaya: Airlangga University Press, 2013.
- Suryabrata. Sumadi, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN