

**PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA  
GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-KHAIRAAT PUSAT PALU**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN)  
Datokarama Palu*

**Oleh**

**FACHRI**  
**NIM : 211030001**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA  
PALU SULAWESI TENGAH TAHUN 2024**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu” benar adalah hasil karya penulis sendiri, jika dikemudian hari bahwa ini merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian maka skripsi dan gelar batal demi hukum.

Palu, 07 Mei 2025 M  
09 Dzul Q 1446 H

Penulis,

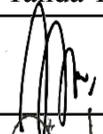
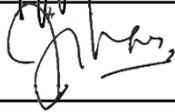


**Fachri**  
**NIM. 21.1.03.0001**

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara **Fachri NIM. 21.1.03.0001** dengan judul ” **Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu**”. Yang telah diujikan dihadapan dewan penguji pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Pada tanggal 7 Mei 2025 M. Yang bertepatan dengan 9 Dzulqa’dah 1446 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria panulisan Karya Ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan Beberapa Perbaikan. 198903202019031000

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Darmawansyah, M.Pd	
Penguji Utama I	Dr. Jihan, S.Ag.,M.Ag.	
Penguji Utama II	Dr. Andi Ardiansyah, S.E., M.Pd	
Pembimbing I	Dr. Hj. Naima, S.Ag.,M.Pd	
Pembimbing II	Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd	

### Mengetahui :

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag.,M.Pd.I  
NIP. 19731 231200501 070

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Darmawansyah, M.Pd  
NIP. 198903202019031000

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا  
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ, أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'Ala, Tuhan Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Karena berkat izin dan ridha-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu”** dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'Alaihi Wasallam, beserta keluarga, para sahabat, hingga para pengikutnya yang senantiasa berusaha istiqomah untuk mengikuti ajarannya, dan semoga di akhirat kelak nanti penulis menjadi salah satu umat yang mendapatkan safa'atnya.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik bimbingan, masukan, dan dukungan moral dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Ibu dan Ayah Tersayang, yakni Rusni Hakim dan Moh Nadjib Haini Thayieb (ALM) yang selalu memberikan ridhonya, dukungan moral dan materil, serta doa yang dipanjatkan kepada penulis, sehingga dapat menempuh studi Manajemen Pendidikan Islam dengan baik. Serta kepada Saudara-saudara tercinta, yakni Fadlia Wirda Ningsih, Fadel dan Muh Arman yang juga ikut memberikan dukungan moral dan bantuan materil kepada penulis, sehingga menambah motivasi penulis selama menempuh jenjang perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Tahir, M.Ag., selaku rektor Uin Datokarama Palu yang telah banyak memberikan kebijakan selama

perkuliahan dan penyelesaian studi hingga semuanya dapat berjalan dengan lancar.

3. Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
4. Dr.Hj. Naima, S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing pertama dan Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran dan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Muhammad Nur Asmawi, S.Ag., M.Pd.I Selaku dosen Penasehat Akademik (PA)
6. Bapak Darmawansyah, M.Pd dan Bapak Masmur M. S.Pd.I.,M.Pd Selaku Ketua jurusan dan Sekretrasis Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
7. Ibu Hj. Andi Bunga Singkerru, Lc. M. Th I selaku Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-khairaat Pusat Palu yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, memberikan informasi/data yang diperlukan penulis, serta memberikan sejumlah arahan sehingga proses penelitian menjadi lebih mudah.
8. Seluruh Teman-Teman MPI-1 angkatan 2021, yang telah dianggap sebagai keluarga selama perkuliahan, dan senantiasa bertukar informasi tentang perkembangan aktivitas perkuliahan. Khususnya Teman potokama Ipang, Aat, Ismet, Fatir, Iki, Resa dan Pakcu
9. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and try give more than I receive, I wanna thank*

*me for try and do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis berharap adanya segala masukan, saran, dan kritikan dari segala pihak yang bersifat membangun terhadap skripsi ini.

Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya dan memberikan amal jariyah bagi penulisnya.  
*Aamiin Ya Robbal 'Alamin.*

Palu, , 07 Mei 2025 M  
09 Dzul Q 1446 H

Penulis,



**Fachri**  
**NIM. 21.1.03.0001**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Garis-Garis Besar Isi.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Kajian Teori.....	9
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Dan Disain Penelitian.....	31
B. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	31
C. Variabel Penelitian.....	32
D. Definisi Operasional.....	33
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu.....	47
B. Karakteristik Responden.....	53

C. Teknik Analisis Data.....	54
D. Pembahasan Penelitian.....	60
<b>BAB V Penutup.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Implikasi.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 3.2 Instrumen penelitian .....	35
Tabel 3.3 Skor jawaban Skala .....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Alkhairaat pusat palu .....	51
Tabel 4.2 Data peserta Didik Madrasah Aliyah Alkhairaat pusat palu .....	51
Tabel 4.3 Sampel .....	53
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	53
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner.

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Lampiran 5: Tabel Distribusi T

Lampiran 6 : Tabel Distribusi R

Lampiran 7 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi

Lampiran 8: Surat Keterangan Pembimbing

Lampiran 9 : Surat Keterangan Penguji

Lampiran 10: Surat Undangan Mengbadiri Seminar Proposal

Lampiran 11: Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran 12: Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi

Lampiran 13: Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah

Lampiran 14: Kartu Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 15: Dokumentasi

Lampiran 16: Riwayat Hidup

## ABSTRAK

Nama Penulis : Fachri  
Nim : 21.1.03.0001  
Judul Skripsi : **Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu**

---

---

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu. Berdasarkan hasil pengamatan awal dilakukan oleh penulis di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam proses perekrutan guru. Sekolah tersebut diketahui memiliki kebijakan internal yang cenderung memprioritaskan alumni sekolah sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu penulis tertarik mengkaji tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik di sekolah tersebut dengan menetapkan rumusan masalah : Apakah Manajemen Tenaga Pendidik memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan desain penelitian menggunakan desain asosiatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang guru madrasah dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, normalitas dan linearitas kemudian analisis regresi linear sederhana, uji T dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu sebesar  $3.579 > 2.030$  dan dengan Tingkat signifikan ( $\text{sig}$ )  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X terhadap Y yang artinya  $H_0$  diterima. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.215 yang berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel pengikat yaitu 21.5% sedangkan 78.5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah. Dengan meningkatnya kualitas kinerja guru, maka proses pembelajaran menjadi lebih efektif, peserta didik lebih termotivasi, dan tujuan pendidikan lebih mudah tercapai.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang

Dalam Perundang-undangan tentang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003, mengatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”. Definisi dari Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) kata pendidikan berasal dari kata ‘didik’ serta mendapatkan imbuhan ‘pe’ dan akhiran ‘an’, sehingga kata ini memiliki pengertian sebuah metode, cara maupun tindakan membimbing. Dapat didefinisi pengajaran ialah sebuah cara perubahan etika serta perilaku oleh individu atau sosial dalam upaya mewujudkan kemandirian dalam rangka mematangkan atau mendewasakan manusia melalui upaya pendidikan, pembelajaran, bimbingan serta pembinaan.<sup>1</sup>

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan ketrampilan pada peserta didik. Mengenai hasil, guru dikatakan berhasil apabila

---

<sup>1</sup>Sartika Ujud et al., “Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan,” *Jurnal Bioedukasi* 6, no. 2 (2023): 337

mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar.<sup>2</sup> Sebagaimana dalam hadits Rasulullah SAW sebagai berikut :

عَنْ أَبِي مُوسَى قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا بَعَثَ أَحَدًا مِنْ أَصْحَابِهِ فِي بَعْضِ أَمْرِهِ قَالَ بَشِّرْ وَلَا تُنْقِرُوا وَيَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا. ا رواه مسلم

Artinya : Dari Abu Musa, beliau berkata, “Rasulullah apabila mengutus salah satu orang sahabatnya untuk mengerjakan sebagian perintahnya selalu berpesan, ‘Sampaikan berita gembira oleh kalian dan janganlah kalian menimbulkan rasa antipati, berlaku mudahlah kalian dan janganlah kalian mempersulit.’” (HR. Muslim)

hadits di atas menegaskan bahwa seorang pendidik harus memiliki prinsip memudahkan serta tidak mempersulit peserta didik dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Prinsip ini diyakini dapat meningkatkan semangat belajar peserta didik.<sup>3</sup>

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.<sup>4</sup>

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian. Manajemen tenaga

---

<sup>2</sup>Leonard Leonard, “Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya,” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 (2016): 192.

<sup>3</sup>Sri handayana, "Studi Tentang Figur Pendidik Dalam Hadis" *jurnal dewantara* 3 (2017) : 126

<sup>4</sup>Murni, “Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan,” *Jurnal Intelektualita* 5, no. 1 (2017): 28.

kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>5</sup>

Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah". Secara teknis "kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar" agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal atau pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam proses perekrutan guru. Sekolah tersebut diketahui memiliki kebijakan internal yang cenderung memprioritaskan alumni sekolah sebagai tenaga pendidik, tanpa mempertimbangkan secara menyeluruh aspek kompetensi

---

<sup>5</sup>Sulastri, Happy Fitria, and Alfroki Martha, "Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 258.

<sup>6</sup>Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas* 1, no. 2 (2020): 93.

akademik dan profesionalisme yang dimiliki oleh calon guru. Artinya, dalam proses rekrutmen guru, sekolah lebih mengutamakan individu yang memiliki latar belakang sebagai alumni dan menunjukkan niat tulus untuk mengabdikan, daripada menjadikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagai tolok ukur utama dalam seleksi tenaga pendidik.

Kondisi ini berdampak pada munculnya ketidaksesuaian antara bidang keilmuan guru dengan mata pelajaran yang diampu, sehingga dikhawatirkan akan memengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Ketidaktepatan penempatan guru berdasarkan latar belakang keilmuan maupun kualifikasi profesional merupakan salah satu indikator dari lemahnya manajemen tenaga pendidik. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana kualitas kinerja guru dapat berkembang secara optimal, apabila sejak awal proses rekrutmen dan penempatan tidak dilakukan secara sistematis dan berbasis kompetensi.

Melihat fenomena tersebut, peneliti merasa penting untuk menggali lebih dalam mengenai Pengaruh antara manajemen tenaga pendidik dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran empiris tentang sejauh mana pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kualitas kerja guru, serta untuk menemukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah yang berjudul: **”Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Manajemen Tenaga Pendidik memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu?”

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu.

### 2. kegunaan penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis adalah :

#### a. secara teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan atau informasi dalam melakukan manajemen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan agar lebih memahami dan mampu melaksanakan manajemen tenaga pendidik dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

#### b. secara praktis secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan agar nantinya dapat membuat guru yang lebih berkualitas profesional dan lebih berkompeten dalam meningkatkan kinerja guru dengan manajemen tenaga pendidik yang baik.
2. Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini dapat memberikan sekolah sebuah referensi dalam mengatur atau mengelola guru bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik akan berdampak pada kinerja guru.

3. Bagi peneliti, berdasarkan hasil penelitian, peneliti mampu mengetahui proses manajemen tenaga pendidik serta peneliti mempunyai wawasan dalam mengetahui dampak pelaksanaan manajemen tenaga pendidik

#### D. Garis-Garis Besar Isi

Garis-garis besar isi proposal skripsi dalam penelitian adalah gambaran umum yang memberikan bayangan kepada pembaca terhadap seluruh uraian dalam proposal skripsi. Proposal skripsi ini disistematiskan menjadi tiga bab yang setiap babnya terdiri dari beberapa sub bab.

Pada BAB I, sebagai bab pendahuluan yang di dalam ruang lingkup pembahasannya terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah serta garis-garis besar isi proposal skripsi.

Pada BAB II, diuraikan tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, pengertian manajemen tenaga pendidik, proses manajemen tenaga pendidik, pengertian kinerja guru dan dimensi kinerja guru.

Pada BAB III, diuraikan pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan pengecekan keabsahan data.

Pada BAB IV merupakan bab hasil dan pembahasan yang berisi Gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Pada BAB V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan Implikasi penelitian.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur atau acuan untuk mencari perbandingan dan menjadi inspirasi baru bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu ini juga bertujuan untuk meninjau persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat menghindari hal-hal yang bersifat peniruan atau plagiat. Maka dalam kajian pustaka ini, penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Pada artikel ilmiah Bali, Muhammad Mushfi El Iq, and Mohammad Hairul Umam yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah” hasil penelitian ini manajemen tenaga pendidik terhadap keberhasilan siswa dalam belajar di MA Plus Al-Masdukiyah pada mata pelajaran Bahasa Indonesia ada tujuh manajemen yang digunakan oleh pendidik seperti yang disampaikan oleh E Mulyasa Terhadap fungsi kepala Sekolah, yaitu menggunakan fungsi EMASLIM, pendidik sebagai educator, manager, administrator, leader, supervisor, innovator dan motivator yang diadopsi terhadap pendidik di Ma-Plus AlMasdukiyah. persamaan yang dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan . sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti dan metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif dan penulis mengkaji manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar pada mata pelajaran Bahasa Indonesia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Mushfi El Iq Bali And Mohammad Hairul Umam, “Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah,” *Jurnal Educatio Fkip Unma* 9, No. 1 (2023):91.

Pada artikel ilmiah Safrida Yuniati dan, Sugeng Prayoga yang berjudul “Pengaruh Manajemen Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram” hasil penelitian ini adalah manajemen perencanaan pembelajaran berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram sebesar 19,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik perencanaan manajemen pembelajaran, kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram akan semakin meningkat. persamaan yang dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang kinerja guru. sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yang Dimana penulis meneliti tentang manajemen perencanaan pembelajaran.<sup>2</sup>

Pada artikel ilmiah Jaliah, Happy Fitria, Alfroki Martha yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) manajemen kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja dan manajemen kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Prabumulih. Persamaan yang dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang kinerja guru suatu lembaga pendidikan . Dan perbedaannya terletak pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  nya yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah.<sup>3</sup>

Berdasarkan penelitian serta kajian terdahulu di atas, penulis ingin mencari perspektif yang berbeda, dimana yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah mengkaji terkait pengaruh dari kegiatan manajemen tenaga pendidik terhadap

---

<sup>2</sup>Safrida Yuniati and Sugeng Prayoga, “Pengaruh Manajemen Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram,” *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 5, no. 2 (2019): 133.

kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu. Pada tahap akhir peneulis ingin melihat seberapa berpengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu.

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Tenaga Pendidik

#### a. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam bahasa Perancis kuno kata manajemen berasal dari kata *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata *to manage* yang dalam bahasa Indonesia dapat berarti mengelola, mengurus, mengemudikan, memimpin, menjalankan, dan membina. John D. Millet memberi pengertian manajemen sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang telah di organisasi dalam kelompokkelompok formal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>3</sup>

Menurut Surachman manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai aktivitas memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan seoptimal mungkin melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia (yaitu pendidik dan tenaga kependidikan), seleksi, perekrutan,

---

<sup>3</sup>Puji Sukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, and Nurlaili Nurlaili, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Perusahaan," *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (2023): 143.

penempatan, pemberian tugas, pemberian kompensasi, penghargaan, Pendidikan/pengembangan, sampai pemberhentian.<sup>4</sup>

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Manajemen tenaga pendidik merupakan proses yang sistematis dan terstruktur dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya para guru dan tenaga kependidikan. Proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Dalam manajemen tenaga pendidik, diperlukan pendekatan strategis yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan kinerja dan pengembangan tenaga pendidik.

Tahapan perencanaan dalam manajemen tenaga pendidik melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan misi institusi pendidikan, serta peramalan terhadap jumlah dan kualitas tenaga pendidik yang diperlukan. Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan tenaga pendidik sesuai kompetensi dan bidang keahliannya agar kinerjanya optimal. Selanjutnya, pelaksanaan mencakup pemberian arahan, motivasi, dan pelatihan yang berkelanjutan agar tenaga pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Proses ini kemudian dilanjutkan dengan pengawasan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

Melalui manajemen yang baik, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional, meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, serta memfasilitasi perkembangan karier tenaga pendidik. Dengan demikian,

---

<sup>4</sup>Surachman & Tarmiji Ahmad, Manajemen Pendidikan, *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, vol. 01, 2017:87.

manajemen tenaga pendidik bukan hanya sekadar pengelolaan administratif, tetapi merupakan bagian integral dari upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Hal ini menjadi penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang adaptif, berdaya saing, dan mampu menjawab tantangan zaman.

## b. Kegiatan Manajemen Tenaga Pendidik

### 1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik atau sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan di masa sekarang maupun masa depan. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>5</sup>

Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM melibatkan tiga elemen kunci, yaitu:<sup>6</sup>

1. Meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan
2. Menganalisis ketersediaan tenaga kerja saat ini
3. Menyeimbangkan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja

Secara khusus, perencanaan SDM dalam konteks guru atau tenaga pendidik menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pendidikan. Organisasi pendidikan, seperti sekolah atau lembaga pelatihan, harus mampu memperkirakan jumlah dan kompetensi tenaga pendidik yang dibutuhkan, menganalisis ketersediaan guru saat ini, serta mengambil langkah strategis untuk

---

<sup>5</sup>Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis)*, Surabaya: Airlangga University Press, (2013): 65.

<sup>6</sup>Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan," *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 11234.

menjembatani kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan optimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

## 2. Seleksi

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.<sup>7</sup> empat hal yang harus diperhatikan dalam penerapan rekrutmen seleksi tenaga pendidik diantaranya, urgensi seleksi tenaga pendidik, manfaat dari diadakannya seleksi tenaga pendidik, tantangan ketika dilaksanakan seleksi tenaga pendidik, dan strategi yang tepat baik untuk perekrut atau pelamar seleksi tenaga pendidik.<sup>8</sup>

Seleksi tenaga pendidik merupakan tahapan krusial dalam proses manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, yang bertujuan untuk mendapatkan individu dengan kualifikasi terbaik guna mengisi posisi yang tersedia. Seleksi dilakukan setelah perencanaan SDM serta analisis dan klasifikasi pekerjaan, sehingga proses ini menjadi penentu utama dalam memastikan kecocokan antara kebutuhan institusi dan kompetensi calon pendidik. Dalam pelaksanaannya, terdapat empat aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu urgensi seleksi untuk menjamin mutu pendidikan, manfaat seleksi dalam

---

<sup>7</sup>Mathis, R dan Jackson, *Human Resources Management*, Mason USA: Cengage Learning, (2010):211

<sup>8</sup>Salma Yuliani and Rusi Rusmiati Aliyyah, “Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen Pada Sekolah Dasar,” *Karimah Tauhid* 3, no. 3 (2024): 2685.

menjaring tenaga pendidik yang profesional, tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya, serta strategi yang efektif bagi kedua belah pihak—baik perekrut maupun pelamar. Dengan memperhatikan keempat hal tersebut, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan proses seleksi agar memperoleh tenaga pendidik yang mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

### 3. Perekrutan .

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. 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.<sup>9</sup> Menurut Ariani dalam Arrum et al, dalam proses rekrutmen Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidkan yang berkualitas, yaitu, Penerimaan surat lamaran kerja, Penyelenggaraan ujian, Wawancara, Surat-surat referensi atau CV, Evaluasi medis, Keputusan rekrutmen.<sup>10</sup>

Rekrutmen merupakan tahap awal yang sangat penting dalam pengadaan tenaga pendidik, karena menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam sebuah institusi pendidikan. Proses ini tidak hanya mencakup pencarian calon guru yang potensial dan berkualitas, tetapi juga memerlukan

---

<sup>9</sup>Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta: *PT Grafindo Persada*, (2016):5

<sup>10</sup>Arrum Intan Sari, Afriza Afriza, and Tuti Andriani, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pedidikan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2023): 445.

analisis jabatan sebagai dasar dalam menyusun kriteria pekerjaan yang jelas dan terukur. Proses rekrutmen tenaga pendidik melibatkan serangkaian langkah sistematis, mulai dari penerimaan surat lamaran, pelaksanaan ujian dan wawancara, hingga evaluasi administratif dan medis sebelum keputusan akhir diambil. Dengan mengikuti tahapan ini secara cermat, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa guru yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan.

#### 4. Penempatan dan pemberian tugas

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.<sup>11</sup> Menurut Suwatno dalam Sindi et al, indikator-indikator penempatan karyawan antara lain, Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja, Pengalaman kerja.<sup>12</sup>

Penempatan guru merupakan langkah strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan individu pada posisi yang paling sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Penempatan ini tidak hanya berlaku bagi guru yang baru direkrut, tetapi juga bagi guru yang sudah lama bekerja, agar tugas dan tanggung jawab yang diemban tetap relevan dengan kemampuan dan perkembangan kebutuhan sekolah. Penempatan yang efektif

---

<sup>11</sup>Ervan Jaya, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Smart Ekselensia Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa* Vol 7(2), 2013):13.

<sup>12</sup>Sindi Novitasari et al., “Membangun Etika Kerja Dan Penempatan Kerja Yang Efektif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pdam Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan,” *Jurnal Digital Ekonomi Dan Pembangunan*, 2023, 251.

didasarkan pada beberapa indikator penting, yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan pengalaman. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan kinerja guru serta meningkatkan kualitas proses belajar mengajar secara keseluruhan.

##### 5. Pemberian Kompensasi / Penghargaan

Kompensasi merupakan suatu kegiatan pemberian balas jasa yang dapat berupa finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas.<sup>13</sup> Kompensasi yaitu segala sesuatu yang berupa pendapatan atau imbalan yang diterima oleh pegawai karena pekerjaannya, termasuk di dalamnya adalah gaji dan upah serta tunjangan<sup>14</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 36 ayat (1) yang menyatakan bahwa ”Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.<sup>15</sup> Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang berbedabeda, seperti gaji, tunjangan, dan bonus lainnya<sup>16</sup>

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas. Pemberian kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Dalam konteks guru, kompensasi meliputi gaji, tunjangan,

---

<sup>13</sup>Ibid., 4.

<sup>14</sup>Ulfatin Nurul dan Triwijayanto Teguh, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta: *PT Grafindo Persada*, (2016):123.

<sup>15</sup>Rusi Rusmiati Aliyyah et al., “Guru Berprestasi: Penguatan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0.,” *Jurnal Sosial Humaniora* 11, no. 1 (2020): 60.

<sup>16</sup>Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 5.

serta bonus, dan bahkan penghargaan khusus sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 36 ayat (1), yang menegaskan hak guru berprestasi dan berdedikasi untuk menerima penghargaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat sasaran, institusi pendidikan dapat mendorong profesionalisme dan loyalitas guru dalam menjalankan perannya.

#### 6. Pengembangan / pendidikan

Pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>17</sup>

Pengembangan pegawai merupakan proses strategis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. Melalui kegiatan pengembangan, para tenaga pendidik diarahkan untuk terus memperbarui dan memperdalam pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta wawasan mereka agar mampu mengikuti dinamika dan perubahan yang terjadi, terutama yang berkaitan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kebutuhan akan tenaga pendidik yang adaptif, inovatif, dan profesional menjadi sangat penting, sehingga proses pengembangan tidak dapat dipandang sebagai kegiatan tambahan, melainkan sebagai kebutuhan utama.

Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, sertifikasi profesi, atau program pengembangan karier lainnya yang dirancang sesuai dengan kebutuhan individu maupun institusi. Dengan pengembangan yang tepat, tidak hanya kualitas individu yang meningkat, tetapi juga daya saing dan efektivitas institusi pendidikan secara

---

<sup>17</sup>Ibid., 138.

keseluruhan akan ikut terdongkrak. Oleh karena itu, pengembangan pegawai harus menjadi bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia.

## 7. Pemberhentian

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, pensiun, peraturan perburuan, atau meninggal dunia.<sup>18</sup>

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi yang dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang bersifat administratif maupun personal. Alasan-alasan tersebut meliputi berakhirnya masa kontrak kerja, keputusan bersama antara karyawan dan perusahaan, memasuki masa pensiun, ketentuan hukum ketenagakerjaan, hingga sebab alami seperti meninggal dunia. Meskipun pemberhentian adalah bagian yang wajar dalam siklus kerja, proses ini harus dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar tidak menimbulkan konflik serta tetap menjaga hubungan baik antara pihak yang terlibat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan guru atau tenaga pendidik, merupakan proses menyeluruh yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, hingga pemberhentian. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang terlibat memiliki kualifikasi, kemampuan, dan motivasi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan.

---

<sup>18</sup>Hasibuan H. Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: *PT Bumi Aksara* (2007): 181

Perencanaan SDM bertujuan memetakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis permintaan dan penawaran yang ada. Seleksi dan rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui tahapan yang sistematis. Penempatan guru harus mempertimbangkan kecocokan antara kompetensi dan kebutuhan posisi, sementara pemberian kompensasi menjadi bentuk penghargaan yang mendorong motivasi kerja. Pengembangan atau pendidikan bagi guru menjadi penting untuk meningkatkan kompetensi sesuai perkembangan zaman. Di sisi lain, pemberhentian dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti masa kerja yang selesai, pensiun, atau sebab lainnya.

Semua tahapan tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas guru, yang merupakan wujud nyata dari kemampuan dan usaha individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *performance*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.<sup>19</sup> Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan

---

<sup>19</sup>Siemze Joen, *Kinerja Guru, Magama*, vol. 2, 2022. : 9

proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.<sup>20</sup>

Kinerja guru menurut Siemze adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.<sup>21</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah. Kinerja guru merupakan cerminan dari kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan secara efektif dan terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, pengendalian situasi belajar, serta evaluasi hasil belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru yang baik ditentukan oleh kemampuannya dalam menyusun strategi pembelajaran yang tepat, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan melakukan penilaian yang objektif, sehingga dapat menunjang keberhasilan proses pendidikan secara menyeluruh.

#### b. Dimensi Kinerja Guru

Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Salah satu bentuk peningkatan

---

<sup>20</sup>Ibid., 10

<sup>21</sup>Ibid., 12

profesionalisme guru adalah kinerja guru, yang diukur dengan mekanisme penilaian kinerja guru.<sup>22</sup>

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru. Pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kerjanya masing– masing.<sup>23</sup>

#### 1. Perencanaan Pembelajaran

a) Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.:

- Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan SK/KD yang akan dicapai
- Tujuan pembelajaran memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan

---

<sup>22</sup>Ibid., 15

<sup>23</sup>Ibid., 16

belajarnya. • Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik.

b) Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.:

- Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik (termasuk yang cepat dan lambat, motivasi tinggi dan rendah).
- Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan IPTEK
- Bahan ajar dirancang sesuai dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)

c) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.:

- Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai/kompetensi harus dikuasai peserta didik.
- Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik.
- Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik.

- Setiap tahapan pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional dengan memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan peserta didik.
- d) Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran :
- Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran misalnya buku, modul untuk kompetensi kognitif, media audio visual, komputer untuk kompetensi keterampilan.
  - Sumber belajar/media pembelajaran termasuk TIK yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik.
  - Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik.
- Pelaksanaan Pembelajaran.<sup>24</sup>

Perencanaan pembelajaran merupakan langkah awal yang sangat penting bagi guru dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan terarah. Guru diharapkan mampu merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas dan terukur berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SK/KD) yang ditetapkan dalam kurikulum. Tujuan ini juga harus memperhatikan karakteristik dan kebutuhan belajar peserta didik, agar proses belajar lebih bermakna dan sesuai dengan kondisi masing-masing siswa.

---

<sup>24</sup>Abdul Syaban and Fitria Wahud, "Analisis Pelaksanaan Kinerja Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Pada Aspek Perencanaan Pembelajaran Di Smk Negeri 4 Kendari," *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 8 (2023): 850.

Selain itu, guru perlu menyusun bahan ajar secara sistematis, mulai dari konsep yang sederhana hingga kompleks, dengan memperhatikan potensi dan keberagaman peserta didik. Bahan ajar yang disusun harus kontekstual, relevan dengan kehidupan nyata, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Guru juga harus menggunakan berbagai sumber belajar yang bervariasi agar materi yang disampaikan lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa.

Di sisi lain, guru juga bertanggung jawab merancang kegiatan pembelajaran yang efektif dengan memilih strategi, pendekatan, dan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta didik. Pengalokasian waktu harus diperhatikan agar setiap tahapan pembelajaran dapat terlaksana secara proporsional. Selain itu, pemilihan media dan sumber belajar juga harus tepat, baik dari segi jenis maupun kesesuaiannya dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik, agar pembelajaran berjalan lebih optimal dan menyenangkan.

## 2. Pelaksanaan Pembelajaran

### a) Memulai pembelajaran dengan efektif

Mengaitkan materi pembelajaran saat ini dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya, mengajukan pertanyaan menantang, menyampaikan manfaat materi pembelajaran, mendemonstrasikan sesuatu terkait materi pembelajaran. Menyampaikan kemampuan yang dapat dicapai dengan bahasa peserta didik.

### b) Menguasai materi pelajaran

Materi disampaikan sesuai tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP. Materi ajar disampaikan dikaitkan bidang studi lainnya, sesuai topik yang dibahas, dan disampaikan secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak).

c) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif

Materi, strategi dan kegiatan belajar sesuai kompetensi yang dapat dicapai (kognitif, psikomotor, dan afektif). Materi disajikan sistematis menggunakan strategi pembelajaran yang tepat. Perhatian peserta didik terfokus pada belajar, disiplin kelas terpelihara, dan kelas terkendali. Materi ajar disampaikan sesuai kondisi kehidupan nyata dan memiliki manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan belajar mendorong kebiasaan peserta didik bekerjasama, saling menghargai, bertanggung-jawab, berpikir kritis. Pembelajaran dimulai dan diakhiri sesuai alokasi waktu yang disediakan.

d) Memanfaatkan sumber belajar/media belajar

Guru terampil memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar lainnya serta menggunakan media pembelajaran (alat laboratorium, TIK, media lainnya) untuk mencapai target sesuai alokasi waktu. Media digunakan memusatkan perhatian peserta didik, sehingga pesan ditangkap dengan jelas. Peserta didik dilibatkan dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran.

e) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa .

Kegiatan pembelajaran dilaksanakan mendorong interaksi aktif antara guru dengan peserta didik antar peserta didik secara mental, emosional, maupun fisik. Guru merespon positif aktifitas peserta didik (memberikan pujian, meminta peserta didik menanggapi peserta didik lain, menegur pelanggar disiplin tanpa harus merendahkan dirinya). Guru menghargai pendapat peserta didik,

mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri peserta didik. Menunjuk sikap ramah, luwes, hangat, sopan, menghargai keragaman budaya dan latar belakang peserta didik. Suasana belajar yang menyenangkan dan menarik.

f) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat

Bahasa lisan digunakan guru mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Bahasan tulisan (lembar kerja siswa, soal, modul) yang digunakan memenuhi kaidah bahasa yang benar, mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Informasi disampaikan dengan ekspresi wajah, intonasi suara, gerak tubuh sesuai dengan pesan yang disampaikan.

g) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

Guru mengajak siswa mengingat kembali hal-hal penting yang sudah terjadi dalam kegiatan belajar (mengajukan pertanyaan tentang proses, materi dan kejadian lainnya) dan memfasilitasi peserta didik membuat rangkuman. Memberikan kegiatan/tugas khusus bagi peserta didik yang belum dan telah mencapai kompetensi (dalam bentuk latihan, bantuan belajar, tugas khusus sebagai tutor sebaya) .

Pelaksanaan pembelajaran yang efektif dimulai dari kemampuan guru dalam membuka pembelajaran dengan menarik, relevan, dan komunikatif. Guru harus mampu mengaitkan materi dengan pengalaman peserta didik serta menyampaikan tujuan dan manfaat pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami. Kegiatan awal ini sangat penting untuk membangkitkan minat dan kesiapan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran secara aktif.

Penguasaan materi oleh guru menjadi faktor utama dalam keberhasilan pembelajaran. Materi harus disampaikan secara sistematis, dikaitkan dengan kehidupan nyata, serta didukung dengan strategi dan metode yang relevan dengan perkembangan peserta didik baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Selain itu, guru perlu memanfaatkan media dan sumber belajar yang bervariasi dan relevan untuk memperjelas materi dan meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar.

Keterlibatan aktif peserta didik juga menjadi indikator penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, inklusif, dan menghargai perbedaan. Bahasa yang digunakan pun harus tepat, jelas, dan sesuai dengan perkembangan siswa. Pembelajaran yang baik diakhiri dengan refleksi bersama, pemberian tugas sesuai kebutuhan siswa, serta umpan balik yang konstruktif untuk memastikan pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari.

### 3. Penilaian Pembelajaran

#### a) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar

Jenis dan teknik penilaian direncanakan dalam RPP sesuai tujuan pembelajaran yang dapat dicapai. Alat tes dikembangkan mengukur kemajuan belajar peserta didik dari berbagai aspek kognitif, psikomotor dan afektif. Guru merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur (menulis resensi buku, membuat laporan kerja lapangan/studi banding, penelitian sederhana, tugas proyek). Guru melakukan analisis hasil penilaian dan menggunakannya untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran.

#### b) Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP

Selama proses pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian proses mengukur kemajuan belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas). Diakhir pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian berkala mengukur hasil belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester).

c) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya

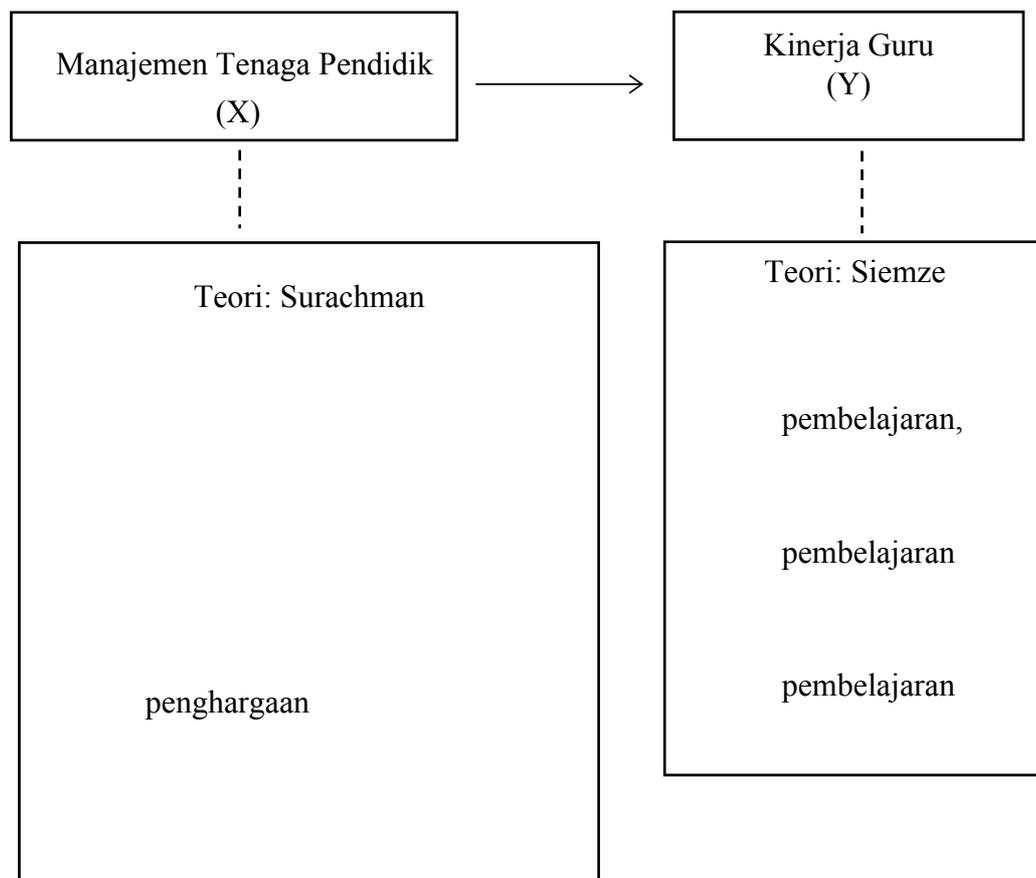
Guru melakukan dan memiliki hasil analisis penilaian mengidentifikasi topik/kompetensi dasar mudah, sedang dan sulit untuk kegiatan remedial dan pengayaan. Hasil penilaian digunakan guru dalam penyempurnakan rancangan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru memiliki catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik dan catatan hasil diskusi orangtua dan teman sejawat.<sup>26</sup>

Penilaian pembelajaran merupakan bagian penting dalam proses pendidikan yang dirancang sejak awal dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Guru harus mampu merancang alat evaluasi yang relevan dan sesuai dengan tujuan pembelajaran, mencakup berbagai aspek seperti kognitif, psikomotor, dan afektif. Penilaian tidak hanya dilakukan melalui tes tertulis, tetapi juga melalui tugas-tugas terstruktur seperti portofolio, proyek, atau laporan kegiatan, yang memberikan gambaran menyeluruh tentang kemajuan peserta didik. Dalam pelaksanaannya, guru perlu menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan belajar secara berkelanjutan. Penilaian dilakukan tidak hanya di akhir pembelajaran, tetapi juga selama proses pembelajaran berlangsung, seperti melalui kuis, tanya jawab, atau tugas harian. Teknik ini membantu guru dalam menangkap proses berpikir dan pemahaman siswa secara real-time,

sekaligus menjaga agar pembelajaran tetap terarah dan sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.

Hasil dari penilaian ini tidak hanya digunakan sebagai data capaian belajar peserta didik, tetapi juga sebagai dasar dalam memberikan umpan balik serta memperbaiki dan menyempurnakan proses pembelajaran selanjutnya. Guru dituntut untuk melakukan analisis terhadap hasil penilaian guna mengidentifikasi topik yang sulit maupun mudah, sehingga dapat merancang kegiatan remedial dan pengayaan yang sesuai. Selain itu, pencatatan hasil belajar serta komunikasi dengan orang tua dan rekan sejawat menjadi bagian penting dari upaya peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

### C. Kerangka Pemikiran



### **Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM. Manajemen tenaga pendidik dilakukan guna untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu menunjang pendidikan siswa agar lebih berprestasi.

Manajemen tenaga pendidik dilakukan tidak hanya sekedar menerima tenaga pendidik sesuai kriteria namun manajemen tenaga pendidik dilakukan mulai dari perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensansi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian. Yang Dimana hal tersebut bertujuan untuk memperoleh serta mengatur tenaga pendidik agar lebih berkompeten.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas dan profesionalisme mereka sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sebuah lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik yang baik tidak hanya berpengaruh pada performa individu guru, tetapi juga berdampak besar pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Lembaga pendidikan, termasuk madrasah, harus memiliki sistem manajemen tenaga pendidik yang baik agar mampu merekrut guru-guru yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, serta kemampuan pedagogik yang tinggi. Selain itu, manajemen yang efektif juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja guru, mendorong

inovasi dalam pembelajaran, serta menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah.

Dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang baik, lembaga pendidikan akan lebih mudah dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun program pengembangan profesional, serta melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja guru. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa, dan secara keseluruhan, akan membawa madrasah menuju arah yang lebih maju dan berkualitas.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya.<sup>25</sup> Oleh karena itu, tujuan penulis dalam mengajukan hipotesis adalah untuk memastikan bahwa perhatian dan arah penelitian tetap terfokus pada pokok permasalahan yang hendak dikaji. Dengan merumuskan hipotesis secara jelas sejak awal, penulis dapat membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak meluas ke hal-hal yang kurang relevan atau di luar konteks permasalahan utama.

Dengan adanya hipotesis, penulis dapat lebih mudah menyusun instrumen penelitian, memilih teknik analisis yang tepat, serta menarik kesimpulan yang logis dan sistematis berdasarkan data yang telah diperoleh. Hipotesis juga membantu dalam memberikan arah yang jelas dalam proses interpretasi hasil penelitian, sehingga dapat menghindari subjektivitas yang berlebihan.

---

<sup>25</sup>M. Zaki and Saiman Saiman, "Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian," *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 116.

Berdasarkan penelitian teoritis yang konsisten dengan banyak asumsi mendasar yang tercantum di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### A. Pendekatan Dan Disain Penelitian

Jenis penelltian yang digunakan dalam mengkaji tentang Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif.. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi <sup>1</sup> Adapun disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan).

##### B. Populasi Dan Sampel Penelitian

###### 1. Populasi

Menurut Gasperz dalam Perastyo mengatakan populasi tidak lain adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti atau yang akan dijadikan sebagai objek penelitian, dan tentunya kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan dari objek-objek tersebut.<sup>2</sup> Untuk mengukur pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 37 orang dan kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu.

###### 2. Sampel

---

<sup>1</sup>Bambang Perastyo dan Lina miftahul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, PT Rajagrafindo Persada*, vol. 3, 2016. : 1.

<sup>2</sup>Bambang Perastyo dan Lina miftahul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, PT Persada*, vol. 3, 2016. : 80

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili.<sup>3</sup>

Dalam hal ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>4</sup> Penulis mengambil seluruh populasi guru-guru di sekolah Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu dengan jumlah 37 orang.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan karakteristik dan sifat suatu obyek yang diamati dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti karena bersifat sebab dan akibat yang terkait dengan variabel independen dan dependen.<sup>5</sup> Variabel penelitian dibedakan menjadi dua macam yaitu :

#### 1. Variabel Independen

Variabel independent merupakan variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan variabel dependent (variabel terikat), jenis variabel ini dapat

---

<sup>3</sup>Ibid., 80.

<sup>4</sup>Ibid., 85-86.

<sup>5</sup>Ibid., 53.

dimanipulasi.<sup>7</sup> Variabel ini biasanya disimbolkan dengan  $X$ , yang dimaksud dengan variable  $X$  dalam penelitian ini adalah “Manajemen Tenaga Pendidik”.

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel independent (variabel bebas). Variabel ini Biasanya disimbolkan dengan  $Y$ , yang dimaksud dengan variable  $Y$  dalam penelitian ini adalah “Kinerja Guru”.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel  $X$  (Manajemen Tenaga Pendidik) dan variabel  $Y$  (Kinerja Guru).

## D. Definisi Operasional

Definisi operasional ada sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian<sup>8</sup>. Oleh karena itu, perlu adanya definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini yang berjudul " Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu “, dengan beberapa definisi sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi operasional variabel**

NO	Variabel	Indikator
1.	Manajemen Tenaga Pendidik	a. Perencanaan pendidik b. seleksi c. Perekrutan d. Penempatan dan pemberian tugas e. Pemberian Kompensasi f. Pengembangan / Pendidikan g. Pemberhentian
2.	Kinerja Guru	a. perencanaan pembelajaran, b. pelaksanaan pembelajaran c. penilaian pembelajaran

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian. Instrumen dalam penelitian kuantitatif sangat berpengaruh karena dengan menggunakan instrumen yang tepat akan dapat mengukur variabel yang akan diamati oleh peneliti<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuisioner sebagai instrumen penelitian. merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa

---

<sup>6</sup> Ibid., 78.

susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu /responden.<sup>7</sup> Adapun angket penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Suryani dalam Bambang Perastyo Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat.<sup>8</sup>

Oleh karena itu angket yang dibuat dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala sekolah dan guru-guru di sekolah Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu untuk mengetahui seperti apa proses manajemen tenaga pendidik yang telah berjalan di sekolah sekolah Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu. Jawaban dari setiap item yang ada dalam skala likert memiliki gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2**

**Instrumen Penelitian**

NO	VARIABEL PENELITIAN	SUB VARIABEL	INDIKATOR
1	Manajemen Tenaga Pendidik	Perencanaan SDM	1. meramalkan permintaan tenaga kerja 2. menganalisis penawaran tenaga kerja 3. menyeimbangkan

---

<sup>7</sup>Ibid., 58.

<sup>8</sup>Ibid., 69.

			permintaan dan penawaran tenaga kerja
		Seleksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Urgensi</li> <li>2. Manfaat</li> <li>3. Tantangan</li> <li>4. Strategi</li> </ol>
		Perekrutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan surat</li> <li>2. Penyelenggaraan ujian</li> <li>3. Wawancara</li> <li>4. Surat-surat referensi</li> <li>5. Evaluasi medis</li> <li>6. Keputusan</li> </ol>
		Pemberian dan penempatan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pengetahuan Kerja</li> <li>3. Keterampilan kerja</li> <li>4. Pengalaman kerja</li> </ol>
		Pemberian Kompensasi / Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Bonus</li> </ol>
		Pengembangan / pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Keahlian</li> <li>4. Wawasan yang sesuai</li> </ol>

			dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
		Pemberhentian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberhentian Kontrak kerja yang habis</li> <li>2. Keinginan perusahaan dan Karyawan</li> <li>3. Pensiun</li> <li>4. Peraturan perburuan</li> <li>5. Meninggal dunia</li> </ol>
2	Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memformulasikan tujuan pembelajaran</li> <li>2. Menyusun bahan ajar</li> <li>3. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif</li> <li>4. Memilih sumber belajar /media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi</li> </ol>
		Pelaksanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memulai pembelajaran dengan efektif</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menguasai materi pelajaran</li> <li>3. Menerapkan pendekatan /strategi pembelajaran efektif</li> <li>4. Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa</li> <li>5. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat</li> <li>6. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif</li> </ol>
		<p>Penilaian Pembelajaran</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merancang alat evaluasi</li> <li>2. Menggunakan strategi dan metode penilaian</li> <li>3. Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik</li> </ol>

**Tabel 3.3**  
**Skor jawaban Skala**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor Jawaban</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N) tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Terdapat juga pilihan jawaban untuk skala ini adalah selalu, sering, kadang kadang, jarang, tidak pernah. Skor untuk skala ini sesuai dengan jumlah pilihan jawaban. Pilihan jawaban diatas diberi skor 1(STS atau tidak pernah) sampai dengan 5 (SS atau selalu). Jika pernyataan positif jawaban SS atau selalu diberi skor 5 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban TS atau tidak pernah diberi skor 1. Jika pernyataan negatif jawaban SS atau selalu diberi skor 1 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban TS atau tidak pernah diberi skor 5.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid., 69-70.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Observasi

Observasi merupakan cara atau metode menghimpunketerangan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang dijadi- kan sasaran pengamatan. Dengan kata lain, observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan observee yang sebenarnya. Dengan demikian, melalui kegiatan observasi dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial yang sukar diperoleh dengan menggunakan metode lain.<sup>10</sup> Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui situasi dan kondisi yang ada di lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu.

### 2. Angket (kuisisioner)

Menurut Sugiyono dan Dewi et al mengatakan Kuesioner merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur suatu kejadian yang digunakan oleh peneliti. Kuesioner dapat disebut sebagai kumpulankumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh sebuah informasi dari seseorang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.<sup>11</sup>

### 3. Dokumentasi

---

<sup>10</sup>Sitti Mania, "Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran," *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 11, no. 2 (2008): 221.

<sup>11</sup>Shinta Kurnia Dewi and Agus Sudaryanto, "Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah," *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)* (2020) 73.

Dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan dokumen.<sup>12</sup>

## G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.<sup>13</sup>

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Validitas	No	R hitung	R tabel	Keterangan
Variabel X	1	0.723	0.361	Valid
	2	0.612	0.361	Valid
	3	0.613	0.361	Valid
	4	0.734	0.361	Valid
	5	0.705	0.361	Valid

<sup>12</sup>E. Prasetyo, "Sistem Informasi Dokumentasi Dan Kearsipan Berbasis Client-Server Pada Bank Sumsel Babel Cabang Sekayu," *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Sekayu* 7, no. 2 (2017): 3.

<sup>13</sup> Nilda Miftahul Janna and Herianto, "Artikel Statistik Yang Benar," *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 2.

	6	0.729	0.361	Valid
	7	0.849	0.361	Valid
	8	0.824	0.361	Valid
	9	0.826	0.361	Valid
	10	0.789	0.361	Valid
	11	0.802	0.361	Valid
	12	0.522	0.361	Valid
	13	0.706	0.361	Valid
	14	0.799	0.361	Valid
	15	0.851	0.361	Valid
	16	0.742	0.361	Valid
	17	0.793	0.361	Valid
	18	0.840	0.361	Valid
	19	0.862	0.361	Valid
	20	0.859	0.361	Valid
Variabel Y	1	0.870	0.361	Valid
	2	0.912	0.361	Valid
	3	0.926	0.361	Valid
	4	0.905	0.361	Valid
	5	0.925	0.361	Valid
	6	0.828	0.361	Valid
	7	0.908	0.361	Valid
	8	0.915	0.361	Valid
	9	0.909	0.361	Valid
	10	0.916	0.361	Valid
	11	0.921	0.361	Valid

	12	0.913	0.361	Valid
--	----	-------	-------	-------

*Sumber: Output SPSS 26, 2025*

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen yang disebarakan kepada para guru di MAN 2 Kota Poso, sebagai responden yang relevan dengan topik yang diteliti. Instrumen yang diuji mencakup pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X dan variabel Y memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian ini adalah valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai alat ukur, dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Validitas instrumen yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya, serta dapat dijadikan dasar yang kuat dalam pengambilan kesimpulan. Oleh karena itu, hasil uji validitas ini menjadi landasan penting bahwa proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap

konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.<sup>14</sup>

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Uji Reliabilitas</b>				
Variabel	Reliability Coifficiense	Cronbach's Alpha (a)	Reliabilitas (ri)	Keterangan
Manajemen Tenaga Pendidik (X)	20 Items	0.962	0.60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	12 Items	0.980	0.60	Reliabel

*Sumber: Output SPSS 26, 2025*

Pada tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel yang diuji, yaitu variabel X dan variabel Y, masing-masing menunjukkan angka yang sangat signifikan. Untuk variabel X, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,962, sedangkan untuk variabel Y, nilai Cronbach's Alpha yang tercatat adalah 0,980. Kedua nilai ini jelas lebih besar dari batas ambang yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, yaitu 0,60 .

Dengan nilai 0,962 untuk variabel X dan 0,980 untuk variabel Y, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Artinya, item-item dalam kuesioner tersebut saling mendukung dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud, baik itu manajemen tenaga pendidik pada variabel X, maupun kinerja guru pada variabel Y. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan

---

<sup>14</sup> Ibid., 6.

bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengumpulan data, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya dan valid.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur kedua variabel yang diteliti, yaitu manajemen tenaga pendidik dan kinerja guru. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru dengan tingkat keandalan yang tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor yang ada. Pengujian kenormalan tergantung pada kemampuan kita dalam mencermati plotting data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (tidak normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik kemungkinan akan salah. Pada saat sekarang ini sudah banyak cara yang dikembangkan para ahli untuk melakukan pengujian normalitas. Beberapa diantaranya adalah Uji Kolmogorov-Smirnov dan Uji Lilliefors.<sup>15</sup>

### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. Uji linearitas umumnya digunakan sebagai persyaratan analisis

---

<sup>15</sup>Usmadi Usmadi, "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)," *Inovasi Pendidikan* 7, No. 1 (2020): 58.

bila data penelitian akan analisis menggunakan regresi linear sederhana atau regresi linear berganda.<sup>16</sup>

### 3. Uji Regresi linear Sederhana

#### a. Uji t.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis: - Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2 terhadap Y3 - Ha: Ada pengaruh X1, X2 terhadap Y3 Kriteria pengambilan keputusan: - Ho diterima bila Signifikansi  $> 0,05$  (tidak berpengaruh) - Ho ditolak bila Signifikansi  $< 0,05$  (berpengaruhh).<sup>17</sup>

#### b. Analisis Determinasi (R Square)

Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Wayan Widana and Putu Lia Muliani, *Buku Uji Persyaratan Analisis, Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 2020:47.

<sup>17</sup>Ibid., 335.

<sup>18</sup>Ibid., 335

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu**

Perguruan Alkhairaat telah berdiri pada tahun 1930 M menjadi cikal bakal Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu, yang didirikan oleh Al' Alimul 'Allamah sayyid Idrus bin Salim Al Jufri, adalah seorang ulama besar dari Yaman yang mempunyai keturunan Bugis dari pihak Ibu, sementara dari pihak bapak, beliau adalah keturunan Rasulullah saw. dari garis Husain bin Ali bin Abi Thalib ra. Dan Fatimah binti Muhammad saw.. Warga Palu dan sekitarnya mengenal beliau dengan panggilan "Guru Tua" . Beliau mendirikan perguruan yang diberi nama Alkhairaat. Nama Alkhairaat dinyatakan dalam al Qur'an pada tujuh surah dan sembilan ayat, diantaranya : Qs(2): 148, Qs (3): 114, Qs (5): 48.

Perguruan ini memiliki misi "Pendidikan, Dakwah dan Sosial Kemasyarakatan" pada awal kegiatannya bersifat "halaqah" (sekumpulan orang duduk bersama-sama di Mesjid atau Surau menuntut Ilmu dari seorang Kiyai). Kegiatan inilah yang kemudian dipertahankan dan dikembangkan menjadi tradisi bagi siswa siswi Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu dikemudian hari hingga saat ini dan dijadikan sebagai program unggulan. Sebelum menjadi madrasah aliyah, madrasah ini bernama mu'allimin yang dipimpin langsung oleh Guru Tua , yang pada akhirnya menjadi Madrasah Aliyah Alkhairaat dan telah memiliki kurang lebih 10.000 orang siswa yang lulusannya tersebar diberbagai perguruan tinggi baik swasta maupun negeri dalam dan luar negeri. Pada tahun 1979 dimana status Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu masih sebagai terdaftar, dan berturut-turut pada tahun 1994 satu diakui, tahun 1999 Status disamakan, tahun 2007 terakreditasi B dan tahun 2014 terakreditasi A- dan pada tahun 2019 kembali terakreditasi A-.

Sejak berdirinya Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu telah mengalami banyak perubahan, baik dari segi sarana dan prasarana yang dimiliki, tenaga pengajar dan kualitas siswanya. Walaupun belum banyak memiliki prestasi tetapi Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu merupakan salah satu madrasah yang diperhitungkan di tingkat madrasah yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah dan diprediksi dapat menjadi salah satu madrasah yang maju dan unggul baik dari segi kualitas siswa dan dapat bersaing dengan sekolah lainnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai UN yang setiap tahunnya lebih tinggi dari madrasah lainnya dan kemampuan ekstrakurikuler siswa yang mampu bersaing bahkan lebih unggul dari siswa madrasah lainnya yang ada di Propinsi Sulawesi Tengah.

Dari masa peralihan ke Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu, telah melakukan beberapa kali pergantian Kepala Madrasah sesuai prosedur, secara berturut-turut sebagai berikut:

1. Habib Sayyid Saggaf bin Salim Aljufri
2. Ali Lamu, BA
3. H. Mohammad Lationo, BA
4. Drs. H. Moh. Tayeb, Lc
5. KH. Suaib Bandera
6. Drs. H. Ibrahim Yahya
7. H. Mansur A. Baba, Lc
8. Drs. H. Ansar Ismail Zain
9. H. Mansur A Baba, Lc
10. Drs. Muchlis Sjahdan
11. Drs. Asdin Lamatani
12. Kamaluddin rumu, BA
13. Mansur A Baba, Lc

14. Drs. H. Salim DM, Lc
15. Drs. Abd. Muluk Lanonci
16. Drs. Moh. Farhan
17. Andi Bunga Singkerru, Lc., M.Th.I (hingga sekarang)

Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu telah memiliki banyak alumni yang sudah berkiprah ditengah masyarakat, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional, seperti contoh Habib Sayyid Saggaf bin (Ketua MUI Provinsi Sulawesi) MuhammadAljufri, MA (Ketua Utama Alkhairaat) DR. Salim bin Saggaf Al Jufri, MA (Mantan Duta Besar Saudi Arabia dan sekarang menteri Sosial) Prof. DR. Huzaima Y Tanggo, MA (Unsur ketua IIQ dan Guru Besar UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Anggota dewan Ulama Alkhairaat) DR. Lukman S. Tahir, MA (Mantan Rektor UNISA sekarang Rektot UIN Datokarama Palu) Abd. Gani Kasuba, Lc (Gubernur Maluku Utara) Drs. Muhsin Alydrus, MM (Mantan Kemenag Maluku Utara, Sekarang Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah) DR. Zainal Abidin, MA (Ketua MUI Kota Palu) Drs. Abdullah Latopada, M. Pd I (Kepala Kemenag Kota Palu) Zainuddin T, Lc. MA (Ketua PKS Sulteng) dll. yang tidak dapat disebutkan.

#### 1. Identitas Madrasah

Madrasah aliyah Alkhairaat Pusat, beralamat di Jl. Sis Aljufrie No. 44, Kecamatan Palu Barat, Kelurahan Siranindi, kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Madrasah ini didirikan pada tahun 1958, dengan status kepemilikan yayasan terakreditasi A. nomor1334/BAN-SM/SK/2019, nomor statistik madrasah 131272710106 dan nomor pokok sekolah nasional 40209853.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Visi madrasah “Unggul Dalam Imtaq dan Iptek”. Terwujudnya insan yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik yang berwawasan Imtaq dan Iptek sebagai bekal melanjutkan ke perguruan tinggi atau hidup mandiri. Terwujudnya insan yang mampu menjalankan ajaran agama secara utuh. Terwujudnya insan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

### b. Misi :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
- 2) Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam menjalankan ajaran agama secara utuh.
- 3) Mewujudkan pembentukan insan yang berakhlak karimah/mulia
- 4) Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik sesuai dengan perkembangan dunia Pendidikan.
- 5) Mewujudkan madrasah aliyah Alkhairaat sebagai madrasah swasta yang unggul dalam pengembangan pembelajaran Imtaq dan Iptek.
- 6) Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

### 3. Tujuan

Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen madrasah, Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa agar mereka memiliki prestasi yang dapat dibanggakan. Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen madrasah,

menimbulkan pengetahuan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (religi) sehingga tercipta kematangan dalam berfikir dan bertindak.

**Tabel 4.1**

**Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu**

NO	NAMA	JABATAN
1.	Hj. Andi Bunga Singkerru, Lc. M. Th I	Kepala Madrasah
2.	Drs. Moh. Farhan	Ketua Komite
3.	Jamaluddin, S. Pd. M. Pd	Wakamad Bid. Humas
4.	Miftahuljannah, S. Pd	Wakamad Bid Sarpras
5.	Yasin Bata, S. Pd	Wakamad Bid. Kesiswaan
6.	Fatmawati, S.Pd.	Wakamad Bid. Akademik
7.	Lulu, S.Pd	Kepala Lab. Bahasa
8.	Mashari, S.Pd., M.Pd.	Kepala Lab. Biologi
9.	Noviyanti, S.Pd	Kepala Lab. Fisika
10.	Dianawati, S.Pd	Kepala Lab. Kimia
11.	Alfian, S.Pd	Kepala Perpustakaan
12.	Ikramullah, S.H	Kepala Tata Usaha
13.	Nadiyah Magfiratunnisa, S.Psi	Guru Bimbingan Konseling

**Tabel 4.2**

**Data Peserta Didik Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu**

Kelas X	No	Rombongan belajar	Jumlah		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
	1	MIPA 1	22	-	22
	2	MIPA 2	-	25	25

	3	MIPA 3	-	27	27
	4	AGAMA 1	26	-	26
	5	AGAMA 2	-	23	23
	6	IPS	17	9	26
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>		65	84	149
<b>Kelas XI</b>	<b>No</b>	<b>Rombongan belajar</b>	<b>Jumlah</b>		<b>Jumlah</b>
			<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	
	1	MIPA 1	16	16	32
	2	MIPA 2	-	34	34
	3	AGAMA 1	14	15	29
	4	AGAMA 2	-	28	28
	5	IPS	14	14	28
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>		44	107	151
<b>Kelas XII</b>	<b>No</b>	<b>Rombongan belajar</b>	<b>Jumlah</b>		<b>Jumlah</b>
			<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	
	1	MIPA 1	14	16	30
	2	MIPA 2	-	36	36
	3	AGAMA 1	33	-	33
	4	AGAMA 2	-	30	30
	5	IPS	13	17	30
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>		60	99	159

## B. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu yang beralamatkan Jl. Sisaljufrie No. 44, Kec. Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan oleh penulis kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

### Sampel

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner kembali	Kuisisioner Diolah	Presentase
37	37	37	37	100%

*Sumber : Hasil penelitian, 2025*

Pada Bab III dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 Guru di Ma alkhairaat pusat palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

### 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.4**

### Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	14	37,8%
Perempuan	23	62,1%
Total	37	100%

*Sumber : Hasil Penelitian, 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah responden perempuan lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki. Diantaranya ada 23 (62,1%) responden perempuan sedangkan untuk responden penelitian laki-laki ada 14 (37,8%).

2. Responden berdasarkan usia :

**Tabel 4.5**

**Responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	21-30 Tahun	18	<b>48.65%</b>
2.	31- 40 Tahun	4	<b>10.81%</b>
3.	41- 50 Tahun	8	<b>21.62%</b>
4.	>50 Tahun	7	<b>18.92%</b>
Total		37	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun berjumlah 18 responden dengan presentase 48.65%. Responden yang berusia 31 tahun sampai 40 tahun berjumlah 4 responden dengan presentase 10.81%. Responden yang berusia 41 tahun sampai 50 tahun berjumlah 8 responden dengan presentase 21.62%. Dan responden dengan usia diatas 50 tahun berjumlah 7 responden dengan presentase 18.92%.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji normalitas 1-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13197915
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.122
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

*Sumber: Output SPSS 26, 2025*

Tabel di atas menjelaskan bahwa uji normalitas menggunakan metode 1-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh hasil yang signifikan uji normalitas sebesar 0.93 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05.

oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linear yang terdapat dalam variabel secara signifikan atau tidak. Sebuah data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikan *deviation from linearity* > taraf signifikan 0.05.

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Manajemen Tenaga Pendidik	Between Groups	(Combined)	130.529	11	11.866	3.813	.003
		Linearity	44.692	1	44.692	14.362	.001
		Deviation from Linearity	85.837	10	8.584	2.758	.019
	Within Groups		77.795	25	3.112		
	Total		208.324	36			

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diketahui bahwa hubungan antara variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) diperoleh nilai signifikansi  $0.19 > 0.05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

## 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji penelitian tentang apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikannya. Jika nilai signifikan lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05 maka terdapat pengaruh. Adapun hasil uji regresi linear sederhana dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.448	8.228		3.579	.001
	Manajemen Tenaga Pendidik	.289	.094	.463	3.092	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber: Output SPSS 26, 2025*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 29.448 + 0.289 X$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 29.448 yang artinya apabila variabel bebas ( $X$ ) dalam penelitian ini diabaikan atau sama dengan nol, maka variabel ( $Y$ ) akan bernilai tetap atau sebesar 29.448.
2. Koefisien Regresi sebesar 0.289 yang artinya setiap kenaikan variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) maka nilai Kinerja Guru ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.289.

#### 4. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dengan berdasarkan ketentuan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.448	8.228		3.579	.001
	Manajemen Tenaga Pendidik	.289	.094	.463	3.092	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) diperoleh t hitung sebesar 3.579 dengan signifikan t sebesar 0.001. karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.579 > 2.030$ ) dan dengan nilai signifikan t lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru
2.  $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru

Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berikut tabel hasil dari Uji Koefisien Determinasi :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 <sup>a</sup>	.215	.192	2.162
a. Predictors: (Constant), Manajemen Tenaga Pendidik				

b. Dependent Variable: Kinerja Guru
-------------------------------------

*Sumber: Output SPSS 26, 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau  $r$  square adalah sebesar 0.215. Yang berarti kontribusi variabel Manajemen Tenaga Pendidik ( $X$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di Madrasah Aliyah Alkhairaat pusat Palu sebesar 21.5% sementara 78,5 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai korelasi ( $R$ ) antara Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Kinerja Guru yaitu 0.463.

#### D. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner dipilih karena dinilai efektif dalam memperoleh data primer secara langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini adalah para guru. Kuesioner tersebut disebarluaskan kepada 37 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu, yang merupakan lokasi atau objek penelitian.

Instrumen kuesioner yang digunakan terdiri atas dua variabel, yaitu variabel  $X$  (variabel bebas) dan variabel  $Y$  (variabel terikat). Variabel  $X$  diukur melalui 20 butir pernyataan, sementara variabel  $Y$  terdiri atas 12 butir pernyataan. Seluruh butir pernyataan disusun dalam bentuk skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan jawaban berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Pernyataan-pernyataan tersebut disusun untuk mengukur aspek-aspek tertentu dari masing-masing variabel sesuai dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Proses analisis data ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 26 *for Windows*, yang merupakan salah satu perangkat lunak statistik yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif. Melalui analisis ini, peneliti dapat memperoleh informasi tentang hubungan antara kedua variabel, besaran pengaruhnya, serta signifikansi dari hubungan tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan didukung oleh data statistik.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian ini telah diketahui pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan rekrutmen yang diperhatikan dengan baik, penempatan yang sesuai beban kerja, pelatihan yang berkelanjutan, evaluasi kinerja yang membantu guru memahami kelebihan dan kekurangannya, serta motivasi dan penghargaan yang diberikan adil dan transparan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan melalui teknik regresi linear sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.579, sedangkan t tabel sebesar 2.030. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.579 > 2.030$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (dalam hal ini adalah manajemen tenaga pendidik) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Selain itu, nilai signifikansi dari uji t menunjukkan angka 0.001, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan ( $0.001 < 0.05$ ). Hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa manajemen tenaga pendidik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya,

semakin baik manajemen terhadap tenaga pendidik, maka akan semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian berdasarkan hipotesis berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru.

Ha yang menyatakan manajemen tenaga pendidik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu manajemen tenaga pendidik (X) yang ada pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Besaran pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0.215. Nilai ini menunjukkan bahwa 21,5% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel manajemen tenaga pendidik (X). Dengan kata lain, kontribusi manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu adalah sebesar 21,5%, sementara sisanya yaitu 78,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini, seperti motivasi individu, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, budaya organisasi, dan lain sebagainya yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Artinya, meskipun pengaruhnya tidak tergolong begitu kuat, manajemen tenaga pendidik tetap memiliki peran yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja guru, dan hubungan antara kedua variabel bergerak searah, ketika manajemen tenaga pendidik ditingkatkan, maka kinerja guru cenderung ikut meningkat.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa upaya pengelolaan tenaga pendidik yang baik dapat berkontribusi nyata dalam mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan profesional. Meskipun demikian, masih terdapat faktor faktor besar yang mempengaruhi kinerja guru berada di luar ruang lingkup variabel manajemen tenaga pendidik.

Dengan demikian, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa penerapan manajemen tenaga pendidik yang efektif, seperti dalam aspek perencanaan, penempatan, pengembangan, serta evaluasi kinerja guru, memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dalam konteks pendidikan agar dapat mencapai kualitas pembelajaran yang optimal. Oleh karena itu, penguatan manajemen tenaga pendidik menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah dan pengelola lembaga pendidikan.

## **BAB V** **Penutup**

### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji t dimana t hitung lebih dari t tabel yaitu  $3.579 > 2.030$  dan dengan Tingkat signifikan (sig) t lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001. Dan besaran pengaruhnya dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0.215. artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yaitu sebesar 21.5%.

### B. Implikasi

Berdasarkan dari hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

#### 1. Bagi Madrasah

Madrasah diharapkan lebih mengoptimalkan fungsi manajerial dalam pengelolaan tenaga pendidik, terutama dalam aspek perencanaan, pembinaan, penempatan, evaluasi, lebih memperhatikan pengembangan profesional guru serta menerapkan sistem penghargaan dan pemberian sanksi secara lebih adil, dengan demikian guru-guru pun akan merasa termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat berdampak lebih positif terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini secara khusus difokuskan untuk menganalisis pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana penerapan manajemen tenaga pendidik

yang meliputi aspek perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pembinaan, dan evaluasi berperan dalam meningkatkan kualitas kerja para guru di lingkungan madrasah. Temuan dari penelitian ini memberikan gambaran bahwa manajemen tenaga pendidik memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik dari segi profesionalisme, tanggung jawab, maupun efektivitas dalam proses pembelajaran. Namun demikian, kinerja guru pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Dalam konteks pendidikan yang kompleks, terdapat berbagai faktor lain yang juga turut berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru.

Penelitian-penelitian berikutnya, disarankan agar peneliti dapat melakukan kajian yang lebih luas dan mendalam dengan memasukkan beragam variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja guru di madrasah. Pendekatan yang lebih komprehensif seperti ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik. Dengan begitu, hasil penelitian akan lebih kaya dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Surachman & Tarmiji. *MANAJEMEN PENDIDIKAN. Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Vol. 01, 2017.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati, Megan Asri Humaira, Sri Wahyuni Ulfah, and Muhammad Ichsan Ichsan. "Guru Berprestasi: Penguatan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Sosial Humaniora* 11, no. 1 (2020).
- Dewi, Shinta Kurnia, and Agus Sudaryanto. "Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah." *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 2020.
- Faisal, Faisal, Hapzi Ali, and Kemas Imron Rosadi. "Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 1 (2021).
- Handayana Sri, "Studi Tentang Figur Pendidik Dalam Hadis" *jurnal dewantara* 3 (2017).
- Hasnadi. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019).
- Intan Sari, Arrum, Afriza Afriza, and Tuti Andriani. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2023).
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. "KONSEP Uji Validitas Dan RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021).
- Jannah, Bambang Perastyo dan Lina miftahul. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. PT Rajagrafindo Persada*. Vol. 3, 2016.
- Joen, Siemze. *Kinerja Guru. Magama*. Vol. 2, 2022.
- Leonard, "Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 (2016).
- Mania, Sitti. "Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 11, no. 2 (2008).

- Maryodona, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 3 (2021).
- Muhammad Mushfi El Iq Bali, and Mohammad Hairul Umam. "Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 9, no. 1 (2023).
- Murni. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Intelektualita* 5, no. 1 (2017).
- Novitasari, Sindi, Achmad Afifudin Sa'bana, Luluk Mubarak, Ratih Pratiwi, and Sunarto. "Membangun Etika Kerja Dan Penempatan Kerja Yang Efektif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pdam Purwa Tirta Dharma Kabupaten Grobogan." *Jurnal Digital Ekonomi Dan Pembangunan*, 2023.
- Prasetyo, E. "Sistem Informasi Dokumentasi Dan Kearsipan Berbasis Client-Server Pada Bank Sumsel Babel Cabang Sekayu." *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Sekayu* 7, no. 2 (2017).
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas* 1, no. 2 (2020).
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022).
- Sukur, Puji, Mahesa Nur Iman Rudinah, and Nurlaili Nurlaili. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Perusahaan." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (2023).
- Sulastrri, Sulastrri, Happy Fitria, and Alfroki Martha. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020).
- Syaban, Abdul, and Fitria Wahud. "Analisis Pelaksanaan Kinerja Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Pada Aspek Perencanaan Pembelajaran Di Smk Negeri 4 Kendari." *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 8 (2023).
- Ujud, Sartika, Taslim D Nur, Yusmar Yusuf, Ningsi Saibi, and Muhammad Riswan Ramli. "Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan." *Jurnal Bioedukasi* 6, no. 2 (2023).
- Usmadi, Usmadi. "Penguujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)." *Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020).

- Widana, Wayan, and Putu Lia Muliani. *Buku Uji Persyaratan Analisis. Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 2020.
- Yuliani, Salma, and Rusi Rusmiati Aliyyah. "Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen Pada Sekolah Dasar." *Karimah Tauhid* 3, no. 3 (2024).
- Yuniati, Safrida, and Sugeng Prayoga. "Pengaruh Manajemen Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 5, no. 2 (2019).
- Zaki, M., and Saiman Saiman. "Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 2 (2021).



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH AL-KHAIRAAT PUSAT PALU**

Yth. Saudara/I Responden

Di tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saudara/I yang saya hormati. Perkenankan saya untuk melakukan penelitian terhadap Saudara/I ketika melalui kuesioner untuk kepentingan penelitian tugas akhir (skripsi) saya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, dapat dikerjakan dalam waktu sekitar 5 - 10 menit.

Jawaban Saudara/I merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Saudara/I tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Saudara/I dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian.

Terima kasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Saudara/I dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan Saudara/I dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat saya,

Peneliti : Fachri.

Pembimbing 1 : Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd

Pembimbing 2 : Masmur M, S.Pd.I., M.Pd

### **DATA RESPONDEN**

Nama Responden :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Nomor Handphone :  
Email :

Dengan ini saya bersedia secara sukarela menjawab semua pertanyaan dan pernyataan yang ada sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Palu, 2025

Responden

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/I. Pilihlah salah satu jawaban yang mungkin menggambarkan bagaimana Saudara/I memikirkan tentang diri Saudara/I saat ini. Pilihlah angka-angka berikut ini untuk mengindikasikan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan Saudara/I dengan setiap pertanyaan/pernyataan.

Keterangan jawaban sebagai berikut:

3. STS : Sangat Tidak Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. N : Netral
6. S :Setuju
7. SS : Sangat Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

### DAFTAR PERNYATAAN

#### A. MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Perencanaan Sumber Daya Manusia</b>						
1	Saya merasa lembaga secara rutin melakukan analisis kebutuhan SDM sesuai dengan tujuan strategis lembaga pendidikan.	0	0	2	19	16
2	Saya merasa lembaga telah menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan secara tepat.	0	0	1	20	16

3	saya merasa lembaga selalu mempertimbangkan beban kerja dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja.	0	0	1	23	13
<b>Seleksi</b>						
4	Saya merasa seleksi dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan sekolah, bukan hanya formalitas administratif.	0	1	0	22	14
5	Saya melihat bahwa proses seleksi bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang memiliki dampak positif bagi kemajuan prestasi peserta didik.	0	0	0	15	22
6	Lembaga ini mampu menghadapi kendala teknis dalam proses seleksi, seperti validasi data kandidat atau pengujian kompetensi.	0	1	2	20	14
<b>Perekrutan</b>						
7	Berkas administrasi yang diminta pada tahap penerimaan surat lamaran relevan dengan posisi tenaga pendidik.	0	0	0	22	15
8	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan ujian seleksi.	0	0	0	19	18
9	Wawancara mampu menggali motivasi, komitmen, dan kecocokan budaya calon tenaga pendidik dengan institusi.	0	0	0	20	17
<b>Penempatan dan Pemberian Tugas</b>						
10	Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan formal yang dimiliki.	0	0	0	18	19
11	Saya diberikan tugas sesuai dengan penguasaan teori dan wawasan tenaga pendidik di bidang pendidikan.	0	0	0	18	19
12	Tugas diberikan berdasarkan pengalaman tenaga pendidik dalam menghadapi situasi pembelajaran yang	0	0	0	15	22

<b>Pemberian Kompensasi / Penghargaan</b>						
13	Gaji yang diterima tenaga pendidik mencerminkan penghargaan atas kontribusi yang diberikan.	0	0	2	22	13
14	Saya menerima tunjangan yang relevan dengan lokasi kerja atau kondisi tempat mereka mengajar.	0	0	2	21	14
15	Saya menerima bonus atas pencapaian target tertentu yang telah ditetapkan.	0	0	1	18	18
<b>Pengembangan Pendidikan</b>						
16	Lembaga ini mendukung pengembangan pengetahuan tenaga pendidik melalui seminar, lokakarya, atau konferensi pendidikan.	0	0	0	22	15
17	Lembaga menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pengembangan keterampilan tenaga pendidik.	0	0	1	21	15
18	Lembaga menyediakan program sertifikasi untuk meningkatkan keahlian profesional tenaga pendidik.	0	0	1	23	13
<b>Pemberhentian</b>						
19	Tenaga pendidik yang diberhentikan diberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan pemberhentian.	0	0	2	18	17
20	Pemberhentian tenaga pendidik mempertimbangkan hak-hak tenaga pendidik sesuai kontrak kerja.	0	0	1	16	20

B. Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>						
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran mencakup tujuan yang jelas dan terukur.	0	0	0	16	21
2	Materi pembelajaran yang direncanakan relevan dengan kebutuhan siswa.	0	0	0	15	22
3	Metode yang direncanakan membantu siswa mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif.	0	0	1	15	21
4	Perencanaan pembelajaran mencakup pendekatan inovatif untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam.	0	0	0	18	19
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
5	Saya menggunakan strategi pembelajaran yang mampu meningkatkan partisipasi aktif siswa.	0	0	0	20	17
6	Saya menggunakan media pembelajaran yang mendukung pemahaman siswa terhadap materi.	0	0	0	24	13
7	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berdiskusi selama pembelajaran.	0	0	0	15	22
8	Saya memberikan penjelasan materi dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami siswa.	0	0	0	12	25
<b>Penilaian Pembelajaran</b>						
9	Saya menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai siswa.	0	0	0	27	10
10	Saya menggunakan berbagai teknik penilaian seperti tes tertulis, tes lisan, dan observasi.	0	0	0	16	20

11	Saya memastikan bahwa proses penilaian dilakukan secara objektif dan adil.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
12	Saya memberikan umpan balik penilaian membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam belajar.	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>19</b>

## Lampiran II Hasil Tabulasi Data Kuesioner

no	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	
1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
8	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
9	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	
10	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
11	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
12	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
15	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
16	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
19	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
20	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
21	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
25	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
28	5	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5
29	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

**Uji Validitas**

<b>Validitas</b>	<b>No</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Variabel X	1	0.723	0.361	Valid
	2	0.612	0.361	Valid
	3	0.613	0.361	Valid
	4	0.734	0.361	Valid
	5	0.705	0.361	Valid
	6	0.729	0.361	Valid
	7	0.849	0.361	Valid
	8	0.824	0.361	Valid
	9	0.826	0.361	Valid
	10	0.789	0.361	Valid
	11	0.802	0.361	Valid
	12	0.522	0.361	Valid
	13	0.706	0.361	Valid
	14	0.799	0.361	Valid
	15	0.851	0.361	Valid
	16	0.742	0.361	Valid
	17	0.793	0.361	Valid
	18	0.840	0.361	Valid
	19	0.862	0.361	Valid
	20	0.859	0.361	Valid
Variabel Y	1	0.870	0.361	Valid
	2	0.912	0.361	Valid

	3	0.926	0.361	Valid
	4	0.905	0.361	Valid
	5	0.925	0.361	Valid
	6	0.828	0.361	Valid
	7	0.908	0.361	Valid
	8	0.915	0.361	Valid
	9	0.909	0.361	Valid
	10	0.916	0.361	Valid
	11	0.921	0.361	Valid
	12	0.913	0.361	Valid

### Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficiense	Cronbach's Alpha (a)	Reliabilitas (ri)	Keterangan
Manajemen Tenaga Pendidik (X)	20 Items	0.962	0.60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	12 Items	0.980	0.60	Reliabel

### Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.448	8.228		3.579	.001

	Manajemen Tenaga Pendidik	.289	.094	.463	3.092	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Lampuran 5 Tabel Distribusi T

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6 Tabel Distribusi R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788

19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Lembar Pengajuan Judul Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة دانوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Fachri  
TTL : Palu 16 Maret 2023  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Sungai Surumana  
Judul :  
NIM : 211030001  
Jenis Kelamin : laki-laki  
Semester : 6  
HP : 0819 9726 3988

Judul I  
~~Analisis pengaruh manajemen Sumber Daya Manusia terhadap prestasi~~  
~~prestasi di MA Alkhairaat Pusat Palu~~  
*Tenaga Pendidik*  
*Pengaruh*  
*Belajar Peserta Didik*

Judul II  
Manajemen kinerja guru dalam konteks kekurangan guru disekolah  
MA Alkhairaat pusat Palu

Judul III  
~~Uraian faktor Sekolah dalam meningkatkan peran~~  
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru  
di MA Alkhairaat Pusat Palu

Palu,  
Mahasiswa,

Fachri  
NIM..211030001.....

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Judul I: *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di MA Alkhairaat Pusat Palu.*

Pembimbing I : *Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd*

Pembimbing II : ~~Dr. Hutter Fachrudin, S.Pd., M.Pd~~  
*Masmar M. S.Pd., M.Pd*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Pengembangan Kelembagaan

Ketua Program Studi,

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 197510212006042001

Darmawati, M.Pd.  
NIP. 198903202019031008

## Lampiran 8 Surat Keterangan Pembimbing

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 602 TAHUN 2024

TENTANG  
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang** :
- bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
  - bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
  - bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
  - Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
  - Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
  - Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
- KESATU** :
- Menetapkan saudara :
- Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
  - Masmur M. S., Pd.I, M.Pd
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Fachri  
NIM : 21.1.03.0001  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MA ALKHAIRAAT PUSAT PALU
- KEDUA** : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA** : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 22 Maret 2024

Dekan



Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I  
NIP. 197112312005011070

## Lampiran 9 Keterangan Penguji

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 1347 TAHUN 2024

TENTANG  
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
7. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
- KESATU : Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :
1. Penguji : Dr. Andi Ardiansyah, S.E., M.Pd
2. Pembimbing I : Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd
3. Pembimbing II : Masmur, S.Pd.I., M.Pd
- untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa
- Nama : Fachri
- NIM : 211030001
- Jurusan : MPI/VI(Enam)
- Judul Proposal : PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAAT PUSAT PALU
- KEDUA : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diujikan;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 10 Juli 2024

Dekan,



Dr. Saepudin Mashuri S.Ag., M.Pd.I.  
NIP. 19731231 200501 1 070



## Lampiran 10 Surat Undangan Menghadiri Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 3184 /Un.24/F.I/PP.00.9/07/2024 Palu, 14 Juli 2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Undangan Menghadiri  
Ujian Proposal Skripsi.

Kepada Yth.

1. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd (Pembimbing 1)
2. Masmur, S.Pd.I., M.Pd (Pembimbing 2)
3. Dr. Andi Ardiansyah, S.E., M.Pd (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Di-  
Palu

*Assalamu'alaikum Wab. Wab.*

Dalam rangka kegiatan Ujian Proposal Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh :

Nama : Fachri  
NIM : 211030001  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
No. Handphone : 081947283988  
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT PUSAT PALU

Maka dengan hormat diundang untuk menghadiri Ujian Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Senin, 15 Juli 2024  
Waktu : 09.00 WITA- Selesai  
Tempat : Ruang Seminar

*Wassalam,*

a.n. Dekan  
Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



**Darmawansyah, M.Pd**  
NIP. 198908212019031008

Catatan : Undangan ini di foto copy 6 rangkap, dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal Skripsi);
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal Skripsi);
- c. 1 rangkap untuk dosen penguji (dengan proposal skripsi)
- d. 1 rangkap untuk Ketua Jurusan;
- e. 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;
- f. 1 rangkap Subbag Umum AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;

Lampiran 11 Daftar Hadir Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
 جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
 Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
 Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

DAFTAR HADIR UJIAN PROPOSAL SKRIPSI  
 TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Nama : Fachri  
 NIM : 211030001  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT PUSAT PALU  
 Tgl / Waktu Ujian Proposal : Senin, 15 Juli 2024/10.00 WITA-Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM/PRODI	TTD	KET.
1.	Lulu Putri Anggraeni	211030016	6 / MPI		hadir.
2.	Moh. Syafaat	211030016	6 / MPI		hadir.
3.	REZKIYAH AMANDA	211030003	6 / MPI		hadir.
4.	Moh. FATHIR	211010029	6 / PAI		
5.	AKMAL HIDAYAT I.B.	211010022	6 / PAI		hadir
6.	Andani Hanifah	211030018	6 / MPI		hadir
7.	Maggisa.s	211030014	6 / MPI		hadir
8.	Alita Wulandari	211030019	6 / MPI		hadir
9.	Nur faizah	211030005	6 / MPI		hadir
10.	Ahmad Riyadi	211030013	6 / MPI		hadir
11.	Muhammad Chab	211030080	6 / MPI		hadir
12.	Lariyanto	212110026	6 / PAI		hadir
13.	RIFALDI SAPUTRA	211030006	6 / MPI		hadir
14.	Andi Marifah	211030013	6 / MPI		hadir.

Senin, 15 Juli 2024

Pembimbing 1

Dr. Hj. Najwa, S.Ag., M.Pd  
 NIP. 197510212006042000

Pembimbing 2

Masmur, S.Pd.I., M.Pd  
 NIP. 198903262020121000

Penguji,

Dr. Andi Ardiansyah, S.E., M.Pd  
 NIP. 197802022009121000

Mengetahui  
 a.n. Dekan  
 Ketua Jurusan MPI

Darma Ardiansyah, M.Pd  
 NIP. 198903202019031008

Lampiran 12 Izin Penelitian Menyusun skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kecamatan Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokaramapalu.ac.id](http://www.uindatokaramapalu.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 125 /Un. 24/F.I/PP.00.9/01/2025 Sigi, 16 Januari 2025  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi**

Yth. Kepala Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu

di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Fachri  
NIM : 211030001  
Tempat Tanggal Lahir : Palu, 16 Maret 2003  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Sungai Surumana  
Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-KHAIRAAT PUSAT PALU  
No. HP : 081947283988

Dosen Pembimbing :  
1. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd  
2. Masmur M., S.Pd.I., M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
Dekan,

Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP. 197312312005011070

Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian Dari Sekolah



MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT  
MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT PUSAT  
PALU - SULAWESI TENGAH  
AKREDITASI A NOMOR : 032/BAN-PDM/SK/2025  
NSM : 131272710106 NPSN : 40209853  
Alamat Jalan SIS. Aljufri No. 44 Telp/Fax. (0451) 453781 Palu  
Website : www.aliyahalkhairaatpalu.sch.id

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 155 /UM-6/MAA/04/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Bunga Singkerru, Lc. M. Th I  
Nip : 19700919 200003 2 00  
Pangkat/ Gol : Pembina/ (IV/a)  
Jabatan : Kepala Madrasah

Menyatakan bahwa mahasiswa yang di sebut di bawah ini :

Nama : Fahri  
NIM : 211030001  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan penelitian di Ma. Alkhairaat Pusat Palu dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan judul :**“ Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu .**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

22 April 2025  
Kepala Madrasah,  
Andi Bunga Singkerru, Lc. M. Th I  
19700919 200003 2 004

Lampiran 14 Kartu Seminar Proposal Skripsi

FOTO 3x4		KARTU SEMIINAR PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU			NAMA : Fachri	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
					NIM : 211030001	
					PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam	
NO	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING		
1	Kamis 07 Maret 2024	Dewi Mufianti	Analisis Penerapan Sistem Keamanan anak melalui teknologi anak: studi dan keterampilan di era digital yang aman dan berkeadilan	1. Kusnanti, S.Mg, M.Pd. 2. M. Ihsan Kharar, S.Pd., M.Pd.		
2	Kamis 07 Maret 2024	Putra Satria Afji	Penerapan Model Pembelajaran Pembelajaran Matematika di Kelas Rendah	1. Dr. H. Ubaidah, S.Ag, M.Pd. 2. Atwa Akbariyani, S.S.I, M.Pd.		
3	Jumat, 08 Maret 2024	Bella	Strategi Komunikasi dan Literasi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. Dra. Peroliah, M.Pd. 2. Himmah Fatmahan, Lc, M.Pd.		
4	Kamis 14-Maret-2024	Putri Masikhah	Strategi Komunikasi dan Literasi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. Dra. Petoluh, M.Pd. 2. Dariningsyah, M.Pd.		
5	Jumat 15 Maret 2024	Fiki Atinah	Pengaruh Penggunaan Media Sosial dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. M. Ihsan Kharar, M.Pd. 2. Adnan Sakh, S.Pd, M.Pd.		
6	Jumat 15 Maret 2024	Adhlan Rizki Nur	Pengaruh Penggunaan Media Sosial dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. Masnur, M.Spd., M.Pd. 2. Dra. Ubaidah, M.Pd.		
7	Senin 18 Maret, 2024	Ahmad Ilmi	Implementasi Model Pembelajaran Pembelajaran Matematika di Era Digital	1. Dra. Ubaidah, S.Ag, M.Pd. 2. Khaeristin Yusuf, S.pd., M.Pd.		
8	Senin 19 Maret 2024	Nur Hafiza	Implementasi Model Pembelajaran Pembelajaran Matematika di Era Digital	1. Dra. H. Ubaidah, S.Ag, M.Pd. 2. Jafar Saif, S.Pd., M.Pd.		
9	Senin 20 Maret 2024	Dora Sakti	Pengaruh Penggunaan Media Sosial dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. Dra. Nurma, S. Ag, M. Ag 2. Masnur M. Spd., M. Pd.		
10	Senin 20 Maret 2024	Selamawati	Pengaruh Penggunaan Media Sosial dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	1. Dr. H. Akbar, M.Pd. 2. Dr. Hj. Nurma, S. Ag, M.Pd.		

Scanned with CamScanner

Lampiran 15 Dokumentasi



**DAFTAR GURU DAN MATA PELAJARAN  
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

No	Nama	Jabatan	NIP.
1	Andi Bangso Singkeru, LC, M.ThL	Kepala Madrasah	197005110000032004
2	Ibrahimuliah, S.H.	Kepala Tata Usaha	...
3	Drs. Msh. Farhan	Ketua Komite	...
4	Fatmawati, S.Pd.	Wakamad Bid. Akademik	197712312007102011
5	Yahin Bata, S.Pd.	Wakamad Bid. Kesiswaan	...
6	Miftahuljannah, S.Pd.	Wakamad Bid. Sarana Prasarana	...
7	Jama'udidin, S.Pd., M.Pd.	Wakamad Bid. Humas	197905202005011007
8	Ailhan, S.Pd.	Kepala Perpustakaan	197506082007101009
9	Dianawati, S.Pd.	Kepala Lab. Kimia	197208202003122007
10	Noviyanti, S.Pd.	Kepala Lab. Fisika	...
11	Mashari, S.Pd., M.Pd.	Kepala Lab. Biologi	...
12	Lailu, S.Pd.	Kepala Lab. Bahasa	198109202007101005
13	Nadiyah Magfubahiba, S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling	...



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Pribadi

Nama : Fachri  
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 16 Maret 2003  
Agama : Islam  
Anak : Ketiga dari tiga bersaudara  
Saudara : Fadlia Wirda Ningsih, Fadel  
Alamat : Jl. Sungai Surumana No 7A

### B. Identitas Orang Tua

1. Ayah  
Nama : Muh. Nadjib Haini Thayieb  
Agama : Islam  
Pekerjaan : -
2. Ibu  
Nama : Rusni Hakim  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

### C. Riwayat Pendidikan

1. TK Al – Jamiah Palu
2. SDN 2 Ujuna
3. SMP Al-Khairaat 1 Pusat Palu
4. MA Al-Khairaat Pusat Palu
5. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu