PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 2

TESIS

Disusun oleh :

Ichlasul Ihsan (502210019)

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2023

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 2

ABSTRAK

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam proses pembelajaran. Berdasarkan observasi kegiatan belajar mengajar dan wawancara dengan staf *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyah* (KMI) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo dijumpai beberapa problematika kompetensi profesional guru yaitu kurangnya guru dalam penguasaan materi yang diajar, metode pembelajaran yang terkesan monoton dan kurangnya penggunaan media belajar secara efektif. Peningkatan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana untuk menunjang kompetensi profesional guru.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi profesional guru, (2) menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru, (3) menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 217 dan sampel berjumlah 141 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara serta dokumentasi sebagai data pelengkap peneliti. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukan: (1) Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 26,8%, (2) manajemen sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 27,1%, (3) manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 32,6% sementara sisanya 67,4% dipengaruhi kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND INFRASTRUCTURE ON TEACHERS' PROFESSIONAL COMPETENCY IN PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR CAMPUS 2

ABSTRACT

Teachers' professional competence is a teachers' ability to master a learning material extensively and deeply which authorizes them to direct students to meet the competency standards established in the learning process. Based on observations on teaching learning activities and interviews with *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al Islamiyah* (KMI) staff at Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2 Madusari Siman Ponorogo, several obstacles to teachers' professional competence were discovered i.e. the lack of comprehension in the teaching material, monotonous teaching methods, and ineffective use of learning media. Improving teachers' professional competence is influenced by various factors including human resource management and infrastructure management to support teachers' professional competence.

This study aims to (1) analyze and describe the significance of the influence of human resource management on teachers' professional competence, (2) analyze and describe the influence of infrastructure management on the teachers' professional competence, and (3) analyze and describe the influence of human resource management and infrastructure management on teachers' professional competence.

This study uses a quantitative approach with 217 population and a sample of 141 teachers in total. Data collection uses questionnaires and interviews as instruments and documentation as complementary data for the research. Data analysis techniques using simple linear regression and multiple linear regression.

The results indicated: (1) human resource management holds a significant influence on the teachers' professional competence with a contribution of 26,8%, (2) infrastructure management holds a significant influence on the teachers' professional competence with a contribution of 27,1%, and (3) human resource management and infrastructure management holds a significant influence on the teachers' professional competence with a contribution of 32,6% while the remaining 67,4% is influenced by the contribution of other variables not examined in this study.

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **ICHLASUL IHSAN, NIM 502210019** dengan judul "**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 2**" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqosah* Tesis Pscasarjana IAIN pada Tanggal 9 Mei 2023 dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

NO	NAMA PENGUJI	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	**Dr. Umar Sidiq, M.Ag.**		16/5 2023
2	**Dr. Ahmadi, M.Ag.**		17/5 2023
3	**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.**		17/5 2023
4	**Dr. Muh. Tasrif, M.Ag**		17/5 2023

Ponrogo, 17 Mei 2023

Direktur Pascasarjana

Dr. Muh. Tasrif, M.Ag

NIP. 197401081999031001

LEMBAR PENGESAHAN

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam atas proposal yang ditulis oleh **Ichlasul Ihsan, NIM 502210019** dengan judul: **"PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 2"** dipandang layak dan sah untuk dilanjutkan penulisannya menjadi tesis

Ponorogo, 29 Maret 2023

Pembimbing 1,	Pembimbing II,
Dr. Ahmadi, M.Ag.	**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.**
NIP. 196512171997031003	NIP. 198312192009122003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Ichlasul Ihsan, NIM 502210019** dengan judul: **"Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2"** maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada siding Majlis Munâqashah Tesis.

Ponorogo, 29 Maret 2023

Pembimbing 1,	Pembimbing II,
Dr. Ahmadi, M.Ag.	**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.**
NIP. 196512171997031003	NIP. 198312192009122003

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ichlasul Ihsan

NIM : 502210019

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 21 Mei 2023

Penulis

(Ichlasul Ihsan)

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya **Ichlasul Ihsan, NIM 502210019, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **"Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri, kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk dimana tiap-tiap satuan dan catatanya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiat, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 8 Maret 2023

Pembuat pernyataan

ICHLASUL IHSAN

NIM 502210019

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM ii

PERNYATAAN KEASLIAN iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

PEDOMAN TRANSLITERASI xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Batasan Masalah 5
C. Rumusan Masalah 5
D. Tujuan Penelitian 6
E. Kegunaan penelitian 6
F. Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 9
   1. Kompetensi Guru 9
      a. Kompetensi Guru Profesional 9
      b. Pengertian Kompetensi Profesional Guru 9
      c. Aspek Kompetensi Profesional Guru 12
      d. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru 14
      e. Indikator Kompetensi Profesional Guru 15
   2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 16
      a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) 16
      b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 18
      c. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 20
      d. Tujuan Manajemen SDM 21
      e. Ruang Lingkup Fungsi Manajemen SDM 23
   3. Manajemen Sarana dan Prasarana (SARPRAS) 26
      a. Pengertian Sarana dan Prasarana 26
      b. Manfaat Sarana dan Prasarana 28

c. Pengertian Manajemen Sarana dan Prasarana 29
d. Tujuan Manajemen Sarana dan Prasarana 30
e. Indikator Manajemen Sarana dan Prasarana 31
B. Penelitian Terdahlu 35

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS
A. Kerangka Konseptual 46
B. Hipotesis..... 48

BAB IV METODE PENELITIAN DAN SISTEMATIKA PENULISAN
A. Pendekatan Penelitian 50
B. Populasi dan Sampel 50
1. Populasi 50
2. Sampel 51
3. Teknik Pengambilan Sampel 51
C. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data..... 52
1. Lokasi Penelitian 52
2. Pengumpulan Data 52
a. Metode Kuisioner/Angket 52
b. Metode Wawancara 53
c. Observasi 53
d. Dokumentasi 53
D. Pengujian Instrumen Penelitian 54
1. Instrumen Penelitian 54
E. Tehnik analisis data 61
1. Uji Coba Instrumen 61
a. Uji Validitas 61
b. Uji Reliabilitas 62
2. Analisis Deskriptif 63
3. Uji Prasyarat 64
a. Uji Asumsi Klasik 64
b. Uji Hipotesis 67

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 69
1. Identitas Sekolah 70
2. Nilai, Visi, Misi dan Tujuan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 71
B. Diskripsi Umum Responden 74
C. Diskripsi Penilaian Responden 74
D. Validitas dan Reliabilitas 84

1. Uji Validitas 84
2. Uji Keterbacaan 87
3. Uji Reliabilitas 88

E. Uji Statistik 89
1. Uji Asumsi Klasik 89
a. Uji Linearitas 89
b. Uji Normalitas 91
c. Uji Heteroskedastisitas 93
d. Uji Multikolinearitas 94
e. Uji Autokorelasi 95
2. Uji Hipotesis 96
a. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 96
b. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 99
c. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo 101

BAB VI PEMBAHASAN

A. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo 106
B. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo 108
C. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo 110
D. Temuan Empiris 114

BAB VII PENUTUP

A. Kesimpulan 116
B. Saran 117
C. Keterbatasan Penulis 118

DAFTAR KEPUSTAKAAN 119
LAMPIRAN-LAMPIRAN 126

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Terdahulu	39
Tabel 4.1	Kisi-kisi Intrumen Y (Kompetensi Profesional)	54
Tabel 4.2	Kisi-kisi Instrumen X1 (Manajemen SDM)	56
Tabel 4.3	Kisi-kisi Instrumen X2 (Manajemen Sarana Prasarana)	58
Tabel 4.4	Tabel Skala Likert	61
Tabel 4.5	Tabel Skala Likert	64
Tabel 5.1	Skor Jawaban Responden Kompetensi Profesional Guru (Y)	74
Tabel 5.2	Deskripsi Statistik Kompetensi Profesional Guru (Y)	76
Tabel 5.3	Prosentase dan Kategori Kompetensi Profesional Guru	77
Tabel 5.4	Skor Jawaban Responden Manajemen SDM (X1)	78
Tabel 5.5	Deskripsi Statistik Manajemen SDM (X1)	79
Tabel 5.6	Prosentase dan Kategori Manajemen SDM	80
Tabel 5.7	Skor Jawaban Responden Manajemen SARPRAS (X2)	81
Tabel 5.8	Deskripsi Statistik Manajemen SARPRAS (X2)	82
Tabel 5.9	Prosentase dan Kategori Manajemen SARPRAS	83
Tabel 5.10	Materi Penilaian Kuisioner Validitas Penelitian	84
Tabel 5.11	Daftar Nama *Expert Judgement* Validitas Instrumen Penelitian	85
Tabel 5.12	Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru	85
Tabel 5.13	Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia	86
Tabel 5.14	Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Sarana dan Prasarana	87
Tabel 5.15	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru	88
Tabel 5.16	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia	88
Tabel 5.17	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Sarana dan Prasarana	89
Tabel 5.18	Hasil Uji Linearitas Manajemen SDM (X1) Terhadap Kompetensi Profesional Guru	89
Tabel 5.19	Hasil Uji Linearitas Manajemen SARPRAS (X2) Terhadap Kompetensi Profesional Guru	90
Tabel 5.20	Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*	92
Tabel 5.21	Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 5.22	Hasil Uji Multikolinearitas	94
Tabel 5.23	Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 5.24	Tabel *Coefficients* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru	96
Tabel 5.25	Tabel *Anova* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru	97
Tabel 5.26	Tabel *Model Summary* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru	98
Tabel 5.27	Tabel *Coefficients* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	99
Tabel 5.28	Tabel *Anova* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	100
Tabel 5.29	Tabel *Model Summary* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	101
Tabel 5.30	Tabel *Coefficients* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	102
Tabel 5.31	Tabel *Anova* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	103
Tabel 5.32	Tabel *Model Summary* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru	104

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Nama Gambar	Halaman
Gambar 3.1	Theoritical Framework	46
Gambar 3.2	Pengaruh antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.	47

PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah orang yang memiliki peran penting dalam merancang strategi dalam pembelajaran. Keberhasilan proses belajar mengajar sangat bergantung pada peran dan kemampuan guru dalam merancang strategi proses pembelajaran di sekolah. Kegiatan mengajar dapat dikatakan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang mempersiapkan lulusannya memiliki profesi sebagai guru. Pernyataan tersebut mengantarkan bahwa mengajar merupakan suatu profesi dan pekerjaan profesional dan setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional.[1]

Berdasarkan profesi dan pekerjaannya, seorang guru mupakan media untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sebagaimana hal tersebut telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang tersebut dalam pasal 3 berbunyi: "*Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."*[2]

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional, maka kompetensi guru adalah salah satu sarana yang sangat dominan untuk mencapat tujuan Pendidikan. Dengan demikian guru wajib memahami bahwa kompetensi profesional guru adalah suatu hal yang harus dikuasai guru untuk menunjang profesinya dalam proses pembelajaran.

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang

[1] Rusdiana, Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan* (Bandung : Pustaka Setia, 2015), 84.
[2] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3.

ditetapkan dalam proses pembelajaran.[3] Kompetensi profesional guru mencangkup 2 komponen yaitu (1) kemampuan dasar guru dan (2) keterampilan dasar guru. Kedua komponen tersebut berkenaan dengan penguasaan guru terhadap substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut secara luas dan mendalam, dengannya guru dapat melakukan penguatan materi yang diajar terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran .[4]

Mengacu pada status profesi seorang guru yang merupakan suatu pekerjaan professional, guru dipersyaratkan memiliki kompetensi profesional agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Dengan demikian tentunya perlu bagi suatu lembaga pendidikan melakukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen sarana prasarana (SARPRAS) untuk menunjang profesi para guru di sekolah.

Faktor keberhasilan tujuan dan pencapaian organisasi sekolah ialah guru yang merupakan tenaga pendidik yang langsung bersinggungan dengan peserta didik dalam memberikan bimbingan dan program sekolah dengan muara menghasilkan *output* yang diharapkan oleh sekolah. Untuk itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu perhatian khusus dalam mengontrol dan mengembangkan kompetensi professional para guru selaku tenaga pendidik.[5]

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu kontributor utama bagi keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu jika penerapan MSDM dalam suatu lembaga tidak efektif, hal ini dapat menjadi hambatan utama serta berpengaruh besar terhadap dalam kepuasan kerja dan keberhasilan suatu lembaga.[6] Karenanya kepememilikian tenaga pendidik

---

[3] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan.* 100.

[4] Muhammad Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018), 32.

[5] James J. Jones dan Donal L. Walters, *Human Resources Managemen in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Q Media, 2008), 28.

[6] Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020), 37.

yang kompeten merupakan buah dari kontribusi upaya lembaga dalam memajukan sekolah.

Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang sangat penting di sekolah, karena keberadaannya memiliki pengaruh yang sangat mendukung susksesnya proses pembelajaran di sekolah. Manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) pendidikan merupakan suatu proses kerja sama pendayagunaan seluruh sarana dan prasarana milik sekolah yang dikelola untuk kepentingan proses pembelajaran di sekolah dengan maksud penggunaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.[7]

Manajemen sarana prasarana (SARPRAS) yang merupakan upaya suatu lembaga dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan seluruh sarana dan prasarana yang meliputi perencanaan, pengadaan, penataan, pengawasan, inventarisasi dan penghapusan yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien.[8] Oleh karena itu perhatian suatu lembaga terhadap manajeman sarana dan prasarana (SARPRAS) tidak dapat diabaikan karena tanpa adanya sarana dan sarana yang memadai lembaga akan kesulitan untuk menunjang kompetensi profesional tenaga pendidiknya.

Meninjau dari urgensi manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana dalam suatu lembaga yang sangat menunjang kompetensi profesional tenaga pendidiknya, peneliti melakukan observasi di salah satu lembaga pondok pesantren yakni di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo. Peneliti akan melakukan observasi awal dan wawancara dengan staf *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyah* (KMI) terkait kompetensi profesional guru-guru di PMDG Kampus 2.

---

[7] Abdullah Hadziq, Sugito HS, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, ACADEMIA: Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, Vol. 4 No. 2 Februari 2022, diakses pada 5 September 2022, 26. ejournal.unu.ac.id/index.php/academia.

[8] Rusydi Ananda, Oda Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan* (Medan: CV. Widya Puspita, 2017), 24.

Berdasarkan observasi kegiatan belajar mengajar dan wawancara dengan staf *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyah* (KMI) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo, salah satunya Al Ustadz Dr. Nurul Salis Alamin selaku Wakil Direktur KMI, peneliti menemukan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 telah menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan oleh PMDG Kampus Pusat, begitupun dengan penerapan manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) dalam perencanaan, pengadaan, penataan, pengawasan, inventarisasi dan penghapusan seluruh sarana dan prasarana pondok yang menujang tercapainya kompetensi profesional guru dalam pembelajaran.[9]

Dari hasil pengamatan awal di lapangan peneliti menjumpai berbagai hal ini yang masih perlu ditingkatan dari aspek kompetensi profesional guru dalam pengembangan profesi guru. Hal tersebut dijumpai dalam proses pembelajaran dimana beberapa *asatidz* pengampu materi belum menguasai materi keilmuan dan konsep pola pikir mata pelajaran yang diampu, *asatidz* belum sepenuhnya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panduan dan pedoman kitab *Tarbiyah 'Amaliyah* Gontor, susasana belajar dan mengajar terkesan monoton yang disebabkan kurang mampunya *asatidz* dalam mengembangkan materi pembelajran secara kreatif, dan masih terdapat *asatidz* yang mengajar tidak menggunakan media pembelajaran dan kurangnya para guru dalam pemanfaatan dan pendayagunaan sarana dan prasarana yang tersedia seperti penggunaan alat bantu mengajar *wasa'il idoh*, fasilitas teknologi dan komputer. sehingga penyampaian materi hanya sebatas penjabaran teks dalam buku pelajaran. Hal tersebut menunjukan kurangnya guru dalam memenuhi kriteria kompetensi profesionalnya sehingga menyebabkan proses pembelajaran kurang efektif dan menarik

[9] Observasi dan wawancara dengan Al Ustadz Dr. Nurul Salis Alamin, tanggal 15 Juni 2022 di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

bagi peserta didik, bahkan dapat menyulitkan mereka dalam mencerna pelajaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti menyimpulkan perlunya bimbingan, pengarahan dan pengembangan kompetensi professional guru yang ditunjang melalui menejemen sumber daya manusia dan sarana prasarana di PMDG kampus 2. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan batasan masalah persepsi guru terhadap kompetensi profesionalismenya sendiri yang berjudul **"Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2."**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan meluasnya masalah yang akan diteliti, maka perlu ditentukan Batasan permasalahan yang akan diteliti. Adapun fokus masalah dalam penelitian ini dinatasi pada persepsi pribadi guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 terhadap kompetensi profesionalismenya sendiri yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang merupakan hasil pra-survey penelitian melalui observasi dan wawancara, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah manajemen sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2?
2. Apakah manajemen sarana prasarana (SARPRAS) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2?

3. Apakah manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen sarana prasarana (SARPRAS) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengalisis dan mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan signifikansi pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) secara simultan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, peneliti memiliki harapan penelitian ini dapat bermanfaat dan memiliki manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, terkait manajemen pendidikan islam yang berkaitan dengan manajemen SDM dan SARPRAS di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo.

PONOROGO

b. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya manajemen SDM dan SARPRAS dalam meningkatkan kompetensi profesional guru
c. Sebagai bahan kajian dan pedoman dalam penelitian yang memiliki permasalahan serupa dengan penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Guru : Penelitian ini dapat menjadi tambahan masukan bagi guru-guru Gontor guna meningkatkan kompetensi profesional guru dalam mendalami profesi keguruan.

b. Bagi Pembaca : penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi awal bagi pembaca yang akan mengkaji masalah peningkatan kompetensi profesional guru melalui dari aspek manajemen SDM dan manajemen SARPRAS.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penilisan dimaksudkan untuk mempermudah pembaca menelaah isi kandungan yang ada dalam laporan penelitian. Penelitian ini terdiri dari tujuh bab, Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab ini memuat tentang gambaran penelitian yang akan dilakukan meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penlisan.

Bab II berisi tinjauan Pustaka yang memuat teori dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu teori kompetensi professional guru, manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana, serta terdapat dalam bab ini tabel penelitian terdahulu.

Bab III berisi tentang kerangka konseptual dalam penelitian dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Bab IV berisi tentang metode penelitian meliputi pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi penelitian dan pengumpulan data, pengujian intrumen penelitian serta Teknik analisis data.

Bab V berisi analisis hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi umum responden, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas serta uji statistik.

Bab VI berisi pembahsan yang meliputi pembahsan hasil penelitian, pembahsan rumusan satu, pembahsan rumusan dua, pembahsan rumusan tiga dan temuan penelitian.

Bab VII penutup yang berisi kesimpulan penelitian, saran dan keterbatasan penelitian.

PONOROGO

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi Guru

a. Kompetensi Guru Profesional

Sebagai pekerjaan professional maka wajib bagi guru memiliki kualifikasi kompetensi dan sertifikasi. Adapun kualifikasi yang wajib dimiliki oleh guru meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Dalam UU No.14 tahun 2005 bab 4 bagian satu pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen memuat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, bahwa kompetensi guru meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional melalui pendidikan profesi.[1] Adapun fokus dalam penelitian ini yang akan membahas salah satu dari kompetensi guru professional yaitu teori tentang kompetensi profesional guru.

b. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Dalam UU no 13 tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.[2] Kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Kompotensi mengacu kepada kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan yang ditempuh. Kompotensi menunjuk kepada performance dan perbuatan yang

[1] Umar Sidiq, *Etika Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 26.

[2] Undang-Undang No 13 tahun 2003.

dilakukan bagi yang bersangkutan secara rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Sebagaimana pernyataan Samana bahwa bahwa kompetensi adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.[3]

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogianya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditampilkan oleh guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Jika dihubungkan dengan tujuan pendidikan nasional maka pelaksanaannya dilakukan secara profesional dan kompetensi guru menjadi sarana untuk menggunakan kewenangan dalam melaksanakan profesi keguruan.[4]

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam proses pembelajaran.[5] Setiap individu guru harus mengembangkan kompetensi profesional sebab pengmbangannya mencangkup kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran dan pengelolaan pembelajaran yang berkaitan dengan tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah.

Guru profesional menurut Agus F. Tamayong dalam Moh.Uzer Usman adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian atau

---

[3] Hamzah, Lamatenggo Nina, Najamuddin Petta, *Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya* (Gorontalo: Sultan Amai Press, 2014), 25-27.

[4] Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru,* 2.

[5] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, 100.

kompetensi khusus dalam bidang keguruan yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.[6] Guru profesional dituntut memiliki pengetahuan dan linearitas mata pelajaran yang terdapat pada kurikulum sekolah atau kualifikasi akademik dan harus memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kompetensi profesional menuntut guru untuk menguasai materi yang akan diajarkan termasuk langkah-langkah yang akan diambil guru dalam memperdalam penguasaan bidang studi yang diampunya. Guru harus ahli dalam bidangnya. Pentingnya keahlian dalam suatu pekerjan dinyatakan Rosulullah SAW melalui sabdanya:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ (البخاري : 6015)

Artinya : *Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR. Bukhari No. 6015).*

Keahlian merupakan salah satu syarat mutlak bagi peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru harus berusaha meningkatkan kemampuan ilmunya agar betul-betul menguasai ilmu yang diajarkan. Dengan keahliannya, guru tidak akan mengalami

[6] Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Rusdakarya, 1990), 15.

kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan menyenangkan.

c. Aspek Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi atau kemampuan profesional guru meliputi beberapa aspek diantaranya :[7]

1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

   Penguasaan ini adalah landasan pokok untuk keterampilan mengajar yakni kemampuan menguasai, memahami, menganalisis, mensintesikan dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkan.[8] Seorang guru mampu menjabarkan materi standar kurikulum dan menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik agar memudahkan peserta didik menerima materi dan membentuk kompetensi dirinya.

2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

   Prinsip-prinsip pengembangan kurikulum dan pemilihan bahan pembelajaran :[9]

   a) Guru melakukan pengembangan materi standar untuk membentuk kompetensi peserta didik.
   b) Kesesuaian (relevansi). Materi pembelajaran harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat, kebutuhan peserta didik dan kehidupan sehari-hari yang bersifat efisien dan efektif, fundamental, luwes, berkesinambungan dan berimbang, validitas materi,

[7] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, 100-103.
[8] Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru,* 32.
[9] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan,* 101.

keberartian, kemenarikan dan kepuasan hasil pembelajaran.

3) Mengembangkan materi pelajaran yang diapuu secara kreatif

Guru mampu mengembankan materi dengan mengaitkan matari pelajaran lain yang selaras dengan materi pelajaran yang diampu agar penyampaian materi lebih aktif sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dan membentuk kompetensi peserta didik.

4) Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa "Organisasi profesi guru adalah perkumpulan perbedaan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru.

5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan dan mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan saat ini sangat diperlukan. Pembelajaran yang mengunakan teknologi dengan baik dapat memberikan hasil yang lebih baik yang berdampak pada kemudahan pemahaman siswa dalam menyerap ilmu dan memudahkan guru dalam penyampaian ide-ide kepada siswa serta meningkatkan kemampuan guru secara umum.[10] Dengan fenomena tersebut maka guru harus terus menerus mengembangkan dirinya agar wawasannya menjadi luas sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan

[10] Sessi Rewetty, Lathifaturrohman, and Yusran Fauzi, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan* (Banjarmasin: Antasari Press, 2018) 58-59.

profesinya yang didasari oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

d. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Ruang lingkup kajian tentang kompetensi profesional guru menurut E.Mulyasa, seorang guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila :[11]

1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, baik filosofis maupun psikologis.
2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
3) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya.
4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang tepat.
5) Mampu menggunakan berbagai media, fasilitas, dan sumber belajar lainnya secara efektif.
6) Mampu melaksanakan evaluasi belajar dan pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan performa guru dalam mengajar sekalihus memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar.
7) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

[11] E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Rosdakarya, 2013), 69. Lihat, Sessy Rewetty, Lathifaturrohman, and Fauzi, *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan,* 59.

Ruang lingkup kompetensi profesional tersebut sesuai dengan point dalam *Ushul Al Tarbiyah wa Al T'alim* Pondok Modern Darussalam Gontor berupa :[12]

1) Kemampuan dalam merencanakan dan mengelola proses belajar mengajar yang sesuai dengan materi yang diampu.
2) Memiliki pengetahuan yang luas terhadap materi yang diampu. Guru dapat menjabarkan isi materi pelajaran secara luas dan mendalam kepada peserta didik, sehingga seorang guru harus terus meningkatkan keilmuan dan mengembangkan dirinya sepajang hidup.
3) Mampu melaksanakan proses pembelajaran secara baik dan menarik, seperti mampu memilih metode pembelajaran yang tepat dan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana sekolah yang menunjang proses pembelajaran.
4) Mampu melakukan evaluasi pembelajaran terhadap siswa.

e. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Peningkatan kompetensi profesional dalam suatu lembaga dapat terlihat melalui :[13]

1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
   a) Menguasai materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu.
   b) Mampu menentukan materi yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.
2) Menguasai standar kompetensi dan kopetensi dasar mata pelajaran yang diampu.

---

[12] Imam Zarkasyi, *Ushul Al Tarbiyah wa Al T'alim Juz. 3 Muqarar Li Shofi Al Khomis* (Ponorogo : Darussalam Press, 2007), 17.

[13] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan, 100-103.*

a) Mampu mengarahkan pengembangan materi pembelajaran untuk mencapai tujuan dan pembentukan kompetensi peserta didik.
b) Mampu menyesuaikan materi pembelajaran dengan kondisi sosial.

3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
   a) Mampu menyampaikan materi pelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
   b) Mampu menyusun strategi pembelajaran efektif yang sesuai dengan perkembangan peserta didik.
4) Mengembangkan profesi secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
   a) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melanjutkan studi di perguruan tinggi.
   b) Mengikuti segala kegiatan pelatihan/seminar/kajian keilmuan untuk pengembangan profesi.
5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
   a) Mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
   b) Mampu mengunakan alat elektronik untuk menunjang pembelajaran.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan memiliki fungsi sebagai aset organisasi atau yang dapat dihitung jumlahnya. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak bagi sebuah organisasi. Dengan kata lain SDM adalah orang-orang yang

merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi secara teknis mereka adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha demi pencapaian tujuan organisasi.[14] Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu lembaga dan organisasi tanpanya kegiatan, kualitas mutu yang baik dan tujuan yang diharapkan akan sulit tercapai.

Dari pengertian mengenai SDM menunjukan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, dengan Rahmat-Nya Allah menjadikan manusia sebagai *khalifah* (wakil) Tuhan di muka bumi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Quran surat Al Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقرة : 30).

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".* (QS : Al Baqarah 2/30)[15]

---

[14] Candra Wijaya, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2019), 2-3.

[15] Departemen Agama RI, *Al-Hikmah : Al Quran dan Terjemahannya* (Bandung : CV. Penerbit Diponegoro, 2011), cet.10.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian dan tidak dapat diabaikan karena amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. merupakan Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Maka pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi sanat diperlukan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar tujuan, kegiatan dan kualitas mutu yang baik dapat tercapai sesuai harapan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki suatu organisasi meliputi modal, teknologi dan strategi, sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah organisasi. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia di dalamnya dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses atau suatu produk kebijakan (*policy*). Pernyataan tersebut diutarakn oleh Cushway (1994) yang mendefinisikan MSDM sebagai '*Human Resource Management (HRM) is the part of the process that helps the organization achieve its objectives'* dengan artian bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari proses yang membantu suatu organisasi mencapai tujuannya.[16]

Pernyataan akan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi juga disampaikan ole Schuler, Dowling, Smart dam Huber (1992) yang menyatakan "*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.".* Yakni manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bentuk

[16] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2010), 4.

pengakuan organisasi akan sangat pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan di dalamnya untuk memastikan para SDM dapat digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat luas.[17]

Edwin B. Flippo (1984) menyatakan *personal manajement* atau pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat[18] yang merupakan sebuah upaya pengelolaan yang dilakukan suatu organisasi dalam memebrdayakan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki.

Efektifitas penerapan manajemen SDM dapat ditinjau dari kemahiran manajer suatu organisasi dalam menemukan cara terbaik untuk dapat mengkaryakan anggota organisasinya agar mencapai tujuan yang diharapkan serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.[19] Kemampanan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan, kemampuan dan

---

[17] Ibid.

[18] Wijaya Candra, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 12.

[19] Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah, Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. Jurnal Managere Vol. 2 No. 1 2020 , 39, diakses pada 15 Juni 2022. http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index

keterampilan SDM dalam melaksanakan tugas pada bidangnya yang secara langsung merupakan tanggung jawab organisasi dalam memberdayakanya.[20] Maka dapat diambil kesimpulan bahwa MSDM merupakan suatu kegiatan maupun aktivitas yang diupayakan suatu lembaga dalam mencapai keberhasilannya pada orientasi tujuan, sasaran serta kemampuan lembaga dalam menghadapi tantangan yang hadir dalam bentuk eksternal atau internal, dengan menerapkan berbagai kebijakan, praktik, serta sistem yang memiliki dampak pengaruh terhadap perilaku, sikap, dan kinerja para pegawai di dalamnya.[21]

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pentingnya tenaga kerja dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia vital sekolah yang memberikan kontribusi dan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan sekolah serta memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat.[22]

c. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengelolaan sumber daya manusia identik dengan manajemen sumber daya manusia. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja karyawan.[23]

---

[20] Dahlan, Djamil Hasim, and Hamdan, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017 , 72, diakses pada 15 Juni 2022. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

[21] Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: CV. NATA KARYA, 2004), 58.

[22] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) , 6. Lihat. Ita Nurmalasari, Dewi Zianul, "*Peran Manajemen SDM…* , 36.

[23] Wijaya, Candra, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 12.

Adapun fokus manajemen sumber daya manusia terletak di dalam dinamika interaksi antar suatu organisasi dan pekerja yang meliputi : [24]

1) Produktifitas pemanfaatan SDM dalam pencapaian tujuan-tujuan organsasi.
2) Pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.
3) Integrasi kepentingan organisasi dengan pemberdayaan sumber daya manusia

Sebagai suatu kebijakan maka manajemen SDM dapat diartikan sebagai sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Tolok ukur keberhasilan dalam administrasi pendidikan di sekolah maupun madrasan dapat dilihat melalui produktivitas pendidikan yang terproyeksikan pada tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan manajemen SDM yang baik.[25]

d. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal *(personal objective),* naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional *(function objective),* dilanjutkan ke tujuan organisasional *(organizational objective),* dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional *(society objective).* [26]

1) Tujuan Personal

[24] Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 36-37.
[25] Umar Sidiq and Wiwin Widyawati, *Kebijakan Pemerinah Terhadap Pendidikan Islam* (Ponorogo: CV. NATA KARYA, 2019), 99.
[26] Wijaya, Candra, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,* 49.

Lembaga atau organisasi membantu SDM dalam mencapai tujuan individual tenaga kerja yang berentang dari tujuan jangka pendek sampai jangka Panjang.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi dengan memfasilitasi SDM yang bersangkutan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

3) Tujuan Organisasional

Tujuan yang berkaitan dengan keefektifan organisasi yang tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas SDM dengan pelayanan dan optimalisasi bagian-bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Tujuan Masyarakat

Tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, dengan harapan organisasi dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat melalui SDM yang kompeten dan terampil.

Empat tujuan tersebut bila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan menunjukan bahwa MSDM bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan, mendayagunakan, dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien serta harus mendukung tingkat ketahanan, pertumbuhan, produktivitas dan kompetensi sekolah dengan tetap menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur kemanusiaan yang terlibat demi memperoleh nilai optimal dan

mencapai tujuan individu tenaga pendidik, tujuan fungsional, tujuan sekolah dan masyarakat.[27]

e. Ruang Lingkup Fungsi Manajemen SDM

Dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajerial dan oprasional yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia tegnaga pendidik dan kependidikan, namun fungsi tersebut peneliti batasi sesuai dengan lokasi penelitian dan budaya dalam organisasi, yaitu: [28]

1) Perencaan

Terdapat 2 kegiatan dalam melaksanakan perencanaan agar terlaksana secara efektif, kegiatan tersebut meliputi :

a) Merencanakan dan meramalkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
b) Melakukan musyawarah dalam penentuan calon tenaga kerja.
c) Menganalisis jabatan tenaga kerja dalam organisasi untuk menentukan bidang keilmuan yang dibutuhkan.
d) Menganalisis jabatan tenaga kerja dalam organisasi untuk menentukan tugas keahlian yang dibutuhkan.

2) *Staffing*

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Terdapat 2 kegiatan yang perlu dilakukan dalam *staffing*, yaitu :

a) Melakukan proses rekrutmen calon tenaga kerja.
b) Melakukan identifikasi tenaga pendidik sesuai kebutuhan sekolah.

---

[27] Nurmalasari and Karimah, *Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga,* 38-39.
[28] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 6-8.

c) Memilih calon tenaga kerja.
d) Melakukan seleksi calon tenaga kerja.

3) Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan standar pencapaian, yakni bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus mengevaluasi dan menganalisis kinerja para pekerja jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam kegiatan ini terdapat 4 kegiatan utama, yaitu :

a) Organisasi menentukan standar pekerjaan.
   Menetapkan syarat pokok menjadi tenaga kerja.
b) Mengevaluasi kinerja bagi para pekerja.
   Melaksanakan evaluasi sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan memberikan sanksi disiplin bagi yang memiliki kinerja buruk atau negatif.
c) Menganalisis kinerja negatif.
   Melaksanakan supervise teradap kinerja tenaga kerja dalam organisasi.
d) Memberi motivasi perilaku pekerja.
   Memberikan bimbingan dan pengarahan bagi setiap tenaga kerja demi menjaga iklim dan budaya kerja yang positif.

4) Perbaikan Kualitas dan Lingkungan Kerja.

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

a) Menentukan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

b) Merancang program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
c) Mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
d) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
e) Memperbaiki program-program perbaikan produktifitas pekerja.
f) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

5) Pencapaian Efektifitas Hubungan Kerja

Untuk membuat para pekerja tertarik dan nyaman dalam bekerja organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat 3 kegiatan utama, yaitu:

a) Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja.
b) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.

Manajemen SDM memegang perananan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, pentingnya manajemen SDM ini perlu disadari, bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi. Suatu lembaga atau organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan apabila dapat menentukan bakat dan kompetensi dari tenaga kerja yang tepat untuk mengemban pekerjaan sehingga individu tersebut bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

3. Manajemen Sarana dan Prasarana (SARPRAS)

a. Pengertian Sarana dan Prasarana

Dalam konteks pendidikan sarana dan prasarana alat yang dipergunakan untuk dipergunakan dalam pelaksanaan pendidikan secara umum maupun dipergunakan secara khusus untuk pembelajaran. Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengakapan yang dipergunakan secara langsung dalam menjunjung proses pendidikan, khususnya proses belajar. prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menjunjung jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Contoh dari sarana penddikan ialah gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran, sedangkan prasarana seperti halaman, kebun, taman sekolah dan lain-lain. Sarana dan prasarana pendidikan ini dipergunakan guna menunjang proses pendidikan,[29]

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian dari upaya suatu lembaga pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum dan secara khusus agar berlangsung secara efektif dan efisien.[30] Sarana dan prasarana juga merupakan bagian penting dalam menunjang proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung. Tanpa adanya sarpras pendidikan maka proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan maksimal.[31] Sarana prasarana juga dibutuhkan dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh sivitas akademika. Keterbatasan sarana prasarana dapat berakibat pada terganggunya proses pendidikan

---

[29] Lukas Manu and Jusuf Blegur, *Manajemen Berbasis Sekolah* (NTT: Jusuf Aryani Learning, 2017), 243.

[30] Ananda and Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*, 20.

[31] Eka Binti, Zuhriana Widya, and Dewi Menur, *Korelasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dengan Mutu Pendidikan Di Ma Syarifatul'ulum Katerban (Studi Kasus Madrasah Aliyah Syarifatul Ulum Katerban Ngawi)*, Jurnal : Inisiasi Volume 1 No. 1 – September 2021, diakses pada 16 Juni 2022, 3. http://ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/inisiasi

yang bermutu sehingga akan mengancam tercapainya tujuan pendidikan.[32]

Sebagaimana yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dan Hakim akan kisah Abdullah bin Mas'ud radhiyallahu 'anhu, ia berkata :

خَطَّ لَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ خَطًّا ثُمَّ قَالَ هَذَا سَبِيلُ اللَّهِ ثُمَّ خَطَّ خُطُوطًا عَنْ يَمِينِهِ وَعَنْ شِمَالِهِ ثُمَّ قَالَ هذه سبل و عَلَى كُلِّ سَبِيلٍ مِنْهَا شَيْطَانٌ يَدْعُو إِلَيْهِ ثُمَّ قَرَأَ {وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلاَتَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ سَبِيلِهِ}.(رواه أحمد).

Artinya : *"Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam membuat sebuah garis lurus bagi kami, lalu bersabda, 'Ini adalah jalan Allah', kemudian beliau membuat garis lain pada sisi kiri dan kanan garis tersebut, lalu bersabda, 'Ini adalah jalan-jalan (yang banyak). Pada setiap jalan ada syetan yang mengajak kepada jalan itu,'kemudian beliau membaca,* "*Dan bahwa (yang Kami perintahkan) ini adalah jalan-Ku yang lurus, maka ikutilah dia dan janganlah kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain), karena jalan-jalan itu mencerai-beraikan kalian dari jalan-Nya." (Al An'am: 153). (HR. Ahmad).*[33]

Hadis di atas terlihat jelas bahwa Rasulullah saw. menggunakan garis-garis sebagai alat pendidikan untuk menjelaskan apa yang ingin beliau sampaikan kepada para sahabatnya.[34] Dengan demikian dapat dipahami bahwa sarana dan prasarana pada dasarnya merupakan elemen penting yang mendukung dan memfasilitasi

---

[32] Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan* (Jakarta: Uwais Press, 2019), 32.

[33] Ibn Baz, *Majm'u Fatawa Wa Maqolat Mutanawi'at, Jilid 1* (Riyadh: *Darul Wathon Li Annasyr*, 2008), 239.

[34] Nurtuah Tanjung, *Tafsir Ayat- Ayat Alquran Tentang Manajemen Sarana Prasarana*, Jurnal : Sabilarrasyad Volume II Nomor 01 Januari – Juni 2017 , 160, diakses pada 17 Juni 2022. https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/122/117

seluruh rencana sekolah dan para guru agar dapat memberikan kontribusi secara optimal pada kegiatan pembelajaran yang serupakan penunjang kompetensi profesionalnya sebab dengan wujud sarana prasarana yang memadai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas mutu proses pembelajaran.

b. Manfaat Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan belajar berfungsi sebagai komponen pendidikan yang dapat mencegah terjadinya potensi kegagalan dalam pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sarana dan prasarana pembelajaran mutlak dibutuhkan dalam proses pendidikan.[35] Secara umum sarana dan prasarana pendidikan memiliki berbagai manfaat, yaitu :

1) Mengurangi pemahaman yang bersifat abstrak dalam proses pembelajaran.
2) Sebagai alat bantu ajar atau media yang membantu pemahaman siswa dalam proses pembelajaran.
3) Menjadikan suasana proses megajar lebih aktif dan membangkitkan motivasi belajar.
4) Membantu guru dalam mengatur dan mengontrol tempo belajar siswa.
5) Memungkinkan siswa berinteraksi langsung dengan sumber belajar.[36]

Oleh sebab itu pengelolaan sarpras dalam pendidikan dengan melakukan *update* sesuai perkembangan teknlogi dan zaman melalui manajemen sarana dan prasarana merupakan suatu keharusan yang

[35] Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2007), 170.
[36] Abudin Nata, *Prespektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2011), 301.

harus dilakukan agar proses belajar mengajar dapat mencapai tujuan secara maksimal, efektif dan efisien.

c. Pengertian Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah.[37] Tugas manajemen sarana prasarana ialah mengatur dan menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses kegiatan lembaga.[38]

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan sarana penunjang dalam kegiatan pembelajaran. Untuk mendapatkan hasil yang optimal maka bidang sarana dan prasarana menyusun rencana pembangunan dan kebutuhan sarana prasarana sekolah.[39]

Manajemen sarana dan prasarana juga dapat diartikan sebagai serangakaian kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan dan pendayagunaan berbagai komponen yang ada dalam suatu lembaga atau proses bekerja sama yang dilakukan untuk mendayagunakan sarana prasarana pendidikan secara langsung maupun tidak langsung untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.[40]

Manajemen sarana dan prasarana juga merupakan salah satu domain dari manajemen peningkatan mutu pendidikan dimana secara internal peningkatan mutu lembaga pendidikan berhubungan erat dengan ketersediaan dan fasilitas sarana prasarana sekolah untuk

---

[37] Ananda, Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*, 25.

[38] Manu and Blegur, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 243.

[39] Made Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah Dan Pesantren* (Tanggerang Selatan: Namiya, 2020), 333.

[40] Binti, Widya, and Menur, *Korelasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dengan Mutu Pendidikan Di Ma Syarifatul'ulum Katerban (Studi Kasus Madrasah Aliyah Syarifatul Ulum Katerban Ngawi)*, 3.

menunjang proses pembelajaran.[41] Ketersediaan alat-alat dan fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif dan relevan dengan kebutuhan proses pembelajaran dapat membuahkan manfaat optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh pendidik sebagai pengajar maupun peserta didik sebagai pelajar.

Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan. yang termasuk di didalamnya pengadaan buku pelajaran, sarana belajar mengajar, sarana pengembangan bakat dan prestasi siswa, dengan memperhatikan standar dan ketentuan yang berlaku.[42] Pengaturan ini dilakukan dimaksudkan untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi dan penghapusan serta penataan.[43]

d. Tujuan Manajemen Sarana dan Prasarana

Penerapan manajemen sarana dan prasarana pendidikan tentunya memiliki tujuan, secara umum tujuannya adalah profesionalitas pelayanan dalam bidang sarana dan pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien.[44] Berikut rincian tujuan manajemen sarana dan prasarana pendidikan :

1) Upaya pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yang dilakukan sekolah melaui system perencanaan dan pengadaan secara teliti dan seksama.

PONOROGO

---

[41] Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah Dan Pesantren,* 66.

[42] Manu and Blegur, *Manajemen Berbasis Sekolah,* 243-244. Lihat, Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: BILDUNG, 2020), 271.

[43] E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 87.

[44] Ananda and Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan,* 26.

2) Upaya pendayagunaan sarana dan prasarana sekolah secara tepat dan efisien.
3) Upara pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dalam kegiatan manajemen sarana dan prasarana upaya sekolah dalam memberdayakan sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia di sekolah mampu dimanfaatkan oleh pendidik dan peserta didik sehingga mampu berkontribusi terhadap kegiatan pendidikan, dan mampu mawujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. [45]

e. Indikator Manajemen Sarana dan Prasarana

Adapun indikator manajemen sarana dan prasarana yaitu perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pendistribusian dan pemanfaatan, pemeliharaan, penghapusan dan pelaporan.[46] Penjelasan secara rinci sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan yang merupakan keseluruhan proses penyusunan daftar kebutuhan, rancangan pembelian, pengadaan, rehabilitasi, distribusi atau pembuatan peralatan dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan terbagi menjadi lima tahap, sebagai berikut :

a) Melakukan analisis terhadap materi pelajaran yang membutuhkan alat dan media pembelajaran.

---

[45] Binti, Widya, and Menur, *Korelasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dengan Mutu Pendidikan Di Ma Syarifatul'ulum Katerban (Studi Kasus Madrasah Aliyah Syarifatul Ulum Katerban Ngawi)*, 3.

[46] Ananda and Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*, 29.

b) Membuat daftar kebutuhan materi pelajaran yang membutuhkan alat dan media pembelajaran.
c) Mengadakan perhitungan perkiraan biaya belanja.
d) Menyusun prioritas kebutuhan sekolah.
e) Menunda pengadaan alat untuk perencanaan tahun berikutnya.
f) Menugaskan kepada staf untuk menjalankan program yang sudah direncanakan.[47]

2) Pengadaan

Pengadaan merupakan kelanjutan dari program perencanaan yang telah disusun oleh sekolah sebelumnya. Dalam pengadaan ini harus dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun dengan memperhatikan skala prioritas yang dibutuhkan oleh sekolah dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran.

Kegiatan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut :

a) Menampung usulan semua pengadaan dari berbagai sumber (sektor sekolah).
b) Menyesuaikan hasil usulan dengan analisis kebutuhan yang sudah dibuat dalam perencanaan.
c) Menyesuaikan antara kebutuhan sarana dan prasarana baru dengan anggaran yang tersedia.[48]

3) Inventarisasi

Inventarisasi adalah pencatatan dan penyusunan daftar barang, pembuatan kode barang dan pembuatan laporan

[47] Sudjarwo, *Beberapa Aspek Pengembangan Sumber Belajar* (Jakarta: Mediyatama Sarana Perkasa, 2011), 170.
[48] Ananda and Kitana, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*, 31.

pengadaan barang. Kegiatan inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut :

a) Mencatat dan Menyusun daftar barang yang dimiliki sekolah.
b) Membuat kode pada barang-barang sekolah sesuai kategorinya.
c) Membuat laporan pengadaan barang yang dilaporkan kepada kepala sekolah.[49]

4) Pendistribusian dan Pemanfaatan

Penggunaan menupakan pendistribusian sarana dan prasarana sesuai kebutuhan penggunanya yang menunjang proses pembelajaran. Kegiatan penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut :

a) Mengatur pemakaian sarana dan prasarana sekolah.
b) Membuat panduan pemakaian sarana dan prasarana.
c) Membuatkan buku daftar peminjam/pengguna sarana dan prasarana sekolah.
d) Memotivasi guru untuk menggunakan alat atau media penunjang pembelajaran.[50]

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan representasi tanggungjawab pihak lembaga dalam merawat dan menjaga sarana dan prasarana yang ada. Kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut :

a) Membentuk tim pelaksana pemeliharaan preventif di sekolah.
b) Membuat daftar sarana dan prasarana.

[49] Ibid.
[50] Ibid., 32-33.

c) Menyiapkan jadwal tahunan kegiatan perawatan untuk setiap perawatan dan fasilitas sekolah.
d) Melakukan evaluasi untuk menilai hasil kerja guru dalam merawat fasilitas sekolah.
e) Memberi penghargaan bagi mereka yang berhasil dalam merawat sarana dan prasarana di sekolah.[51]

6) Penghapusan

Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan menidakan barang-barang milik lembaga untuk tujuan mencegah pengeluaran biaya pemeliharaan dan pemborosan melalui lelang atau pemusnahan. Prosedur kegiatan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut :

a) Melakukan identifikasi dan pengelompokan barang yang akan dihapus.
b) Mencatat secara spesifik barang-barang yang akan dihapus (nama, merek, jenis, jumlah, keadaan, tahun pembuatan.
c) Mengajukan usulan penghapusan.
d) Mengadakan pemeriksaan terhadap barang-barang yang akan dihapus sesuai dengan usulan yang dibuat.
e) Membuat berita acara pemeriksaan barang yang akan dihapus.
f) Membuat surat keputusan dari sekolah/lembaga tentang penghapusan barang.
g) Melakukan pengapusan dengan cara dilelang, dibakar, dihibahkan atau ditukar.[52]

[51] Ibid., 34.
[52] Ibid., 35.

7) Pengawasan dan Pertanggungjawaban (Pelaporan)

Pengawasan terhadap sarana dan prasarana pendidikan adalah usaha yang dilakukan dalam pengontrolan terhadap sarana dan prasarana sebagai bagian dari aktivitas menjaga, memelihara dan memanfaatkan sarana dan prasarana sebaik mungkin demi keberhasilan pembelajaran di sekolah. Adapun kegiatan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan ialah sebagai berikut

a) Sekolah melaporkan hasil pengawasan sarana dan prasarana dalam kurun waktu tertentu (bulanan/per-semester/tahunan)
b) Sekolah melaporkan keadaan sarana dan prasarana sekolah kepada pihak berwenang (pimpinan atau Yayasan atau Dinas Pendidikan).[53]

Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang bersih, rapi, indah sehingga kondisi yang menyenangkan dapat tercipta di sekolah baik bagi pendidik maupun peserta didik.[54]

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan, peneliti telah mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, berikut penelitian relevean dengan peneliti :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ganda Dewa Gorby pada tesis dengan judul "Tingkat Kepuasan Siswa Terhadap Sarana dan Prasarana Pendidikan Jasmani di MTs Hasyim As'Ari Piyungan Kabupaten

[53] Ibid., 35-36.
[54] Manu and Blegur, *Manajemen Berbasis Sekolah,* 243.

Bantul Yogyakarta." (2016).[55] Hasil penelitian menunjukan tingkat kepuasan siswa terhadap sarana dan prasarana pendidikan jasmani di MTs Hasyim As'ari Piyungan Kabupaten Bantul berada pada kategori "sangat tidak puas" sebesar 4,35% (3 siswa), kategori "tidak puas" sebesar 79,71% (55 siswa), kategori "cukup puas" sebesar 15,94% (11 siswa), kategori "puas" sebesar 0% (0 siswa) dan kategori "sangat puas" sebesar 0% (0 siswa).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hairul pada tesis dengan judul "Pengaruh Manajemen Pengelolaan Sarana dan Pra Sarana Belajar terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Semester VI angkatan 2014 Jurusan MPI FATIK di UIN Alaudin Makassar." (2017).[56] Hasil penelitian menunjukan manajemen pengelolaan sarana dan pra sarana belajar berada pada kategori sedang dengan nilai mean 26,2 dengan persentase tertinggi 67,12% dan motivasi belajar Mahasiswa berada pada kategori sedang dengan nilai mean 57,3 dengan persentase tertinggi 72,60%. Hasil analisis statistika inferensial menunjukan nilai *thitung* = 36,42 > = 2,000, dengan taraf signifikan 5%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dahlan DJamil dan Hamdan Jurnal Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017. Makassar, 2017 dengan judul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar." (2017).[57] Hasil penelitian menunjukan manajemen SDM dan Budaya Organisasi berpengaruh

---

[55] Ganda Dewa Gorby, *Tingkat Kepuasan Siswa Terhadap sarana dan Prasarana pendidikan Jasmani Di MTs Hasyim As'Ari Piyungan Kabupaten Bantul Yogyakarta*. Tesis, Yogyakarta : UNY 2016.

[56] Hairul, *Pengaruh Manajemen Pengelolaan Sarana Dan Pra Sarana Belajar Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Semester VI Angkatan 2014 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiah Dan Keguruan Di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. Tesis, Makassar : UIN Alauddin Makassar

[57] Dahlan, et.al. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017. Makassar, 2017. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati pada skripsi dengan judul "Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar." (2018).[58] Hasil penelitian menunjukan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 12{,}50 \geq t_{tabel} = 2{,}02$ untuk taraf signifikan 5% karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ropriyanto pada tesis dengan judul "Pengaruh Profesionalitas Guru dan Media Pembelajaran terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa (Studi Pembelajaran pada MAN 1 Kepahiang)." (2019).[59] Hasil penelitian menunjukan pengaruh profesionalitas guru terhadap peningkatan hasil belajar siswa di MAN 1 Kepahiang berpengaruh positif dan signifikan yakni 34,6%, media pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan yakni20,1% terhadap peningkatan hasil belajar siswa dan profesionalitas guru dan media pembelajaran secara bersama 44,9% berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar siswa.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Khairun Nisak pada tesis dengan judul "Pengaruh Manajemen Kesiswaan, Manajemen Sarana Prasarana Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTS Se-Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri." (2019).[60] Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh signifikan antara manajemen kesiswaan, SARPRAS

---

[58] Ismawati, *Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar.* Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.

[59] Ropriyanto, *Pengaruh Profesionalitas Guru dan Media Pembelajaran terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa (Studi Pembelajaran pada MAN 1 Kepahiang).* Tesis. Curup : IAIN Curup. 2019.

[60] Khairun Nisak dengan judul *Pengaruh Manajemen Kesiswaan, Manajemen Sarana Prasarana Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi BelajarSiswa Di MTS Se-Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri.* Tesis. Tulungagung : IAIN Tulungagung 2019.

dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa baik secara langsung dan tidak langsung di MTS Se-Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Rusmiyasih pada tesis dengan judul "Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020."[61] Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadaiyah se-Kecamatan Nogosari tahun 2020 sebesar 44,9%.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Haniatul Khoiriyah pada skripsi dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang." (2020).[62] Hasil penelitian menunjukan Proses manajemen pengembangan SDM berupa perencanaan, diawali dengan *open recruitment* secara terbuka jika pihak MAN 2 Kota Malang, Proses pelaksanaan manajemen pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang di awali dengan pembuatan RPP, sebelumnya diberikan pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bertujuan agar rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat maksimal, tak hanya itu ada beberapa pelatihan lainnya dalam pengebangan SDM seperti seminar, workshop dan diklat dan Evaluasi manajemen pengembangan SDM dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirin Arifin pada skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa

---

[61] Rusmiyasih, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pai Tersertifikasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020.* Tesis. Surakarta : IAIN Surakarta. 2020.

[62] Haniatul Khoiriyah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang*, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2020.

SMP Islam Bani Hasan Tonawi Sukadana Selatan Kecamatan Sukadana Lampung Timur." (2020).[63] Hasil penelitian menunjukan bahwa Ha di terima dan terdapat pengaruh kompetensi professional guru terhadap hasil belajar siswa di SMP Islam Bani Hasan Tonawi Sukadana Lampung Timur.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Sambudi pada skripsi dengan judul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang." (2021).[64] Hasil penelitian menunjukan manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi dan penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD-Q Karangploso.

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
1.	Ganda Dewa Gorby (2016)	• Mengukur seberapa besar pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap layanan pendidikan. • Meneliti perkembangan kegiatan belajar mengajar dengan sarana dan prasarana yang memadai.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM • Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menganalisis dua

[63] Khoiron Arifin, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Smp Islam Bani Hasan Tonawi Sukadana Selatan Kecamatan Sukadana Lampung Timur*, Lampung : IAIN Metro Lampung. 2020.

[64] Luthfi Sambudi, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang.* Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim. 2021.

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
			variabel bebas dan satu variabel terikat. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi • Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien deteminasi dan analisis koefisien deteminasi simultan.
2.	Hairul (2017)	• Mengukur pengaruh manajemen sarana dan prasarana lembaga pendidikan. • Mengukur efektifitas manajemen sarana dan prasarana terhadap kegiatan belajar mengajar. • Mengukur pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap motivasi belajar siswa.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM • Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menganalisis dua variabel bebas dan satu variabel terikat. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi serta analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
			berganda, analisis koefisien deteminasi dan analisis koefisien deteminasi simultan.
3.	Dahlan, Djamil dan Hamdan (2017)	• Mengukur penaruh manajemen SDM terhadap suatu lembaga.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM dan SARPRAS • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para guru.
4.	Ismawati (2018)	• Meneliti pengaruh penerapan manajemen SDM terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM • Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menganalisis dua variabel bebas dan satu variabel terikat. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. • Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
			deteminasi dan analisis koefisien deteminasi simultan.
5.	Ropriyanto (2019)	• Mengukur kompetensi profesional guru di suatu lembaga Pendidikan • Mengukur pengaruh profesionalitas guru terhadap perkembangan motivasi belajar siswa.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM dan SARPRAS dan Kompetensi Profesional Guru. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para guru.
6.	Khairun Nisak (2019)	• Mengukur pengaruh manajemen sarana dan prasarana di suatu lembaga pendidikan. • Mengukur pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap motivasi belajar siswa.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo. • Variabel penelitian tentang manajemen SDM dan SARPRAS dan Kompetensi Profesional Guru • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para guru.
7.	Rusmiyasih (2020)	• Mengukur pengaruh kompetensi profesional guru di suatu lembaga pendidikan.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo.

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
			• Variabel penelitian tentang manajemen SDM dan SARPRAS dan Kompetensi Profesional Guru. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para seluruh guru.
8.	Haniatul Khoiriyah (2020)	• Mengukur pengaruh manajemen pengembangan SDM terhadap peningkatan profesional guru di suatu lembaga pendidikan.	• Metode penelitian kuantitatif • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. • Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien deteminasi dan analisis koefisien deteminasi simultan. • Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 • Variabel penelitian terdiri dari manajemen SDM, Manajemen SARPRAS dan Kompetensi Profesional Guru.

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaaan
9.	Khoiron Arifin (2020)	• Mengukur pengaruh kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa di suatu lembaga pendidikan.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM, Manajemen SARPRAS dan Kompetensi Profesioanal Guru • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para guru.
10.	Luthfi Sambudi (2021)	• Mengukur pengaruh manajemen SDM terhadap perkembangan kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan.	• Lokasi penelitian di PMDG Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo • Variabel penelitian tentang manajemen SDM, Manajemen SARPRAS dan Kompetensi Profesioanal Guru • Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menganalisis dua variabel bebas dan satu variabel terikat. • Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket yang diajukan kepada para guru.

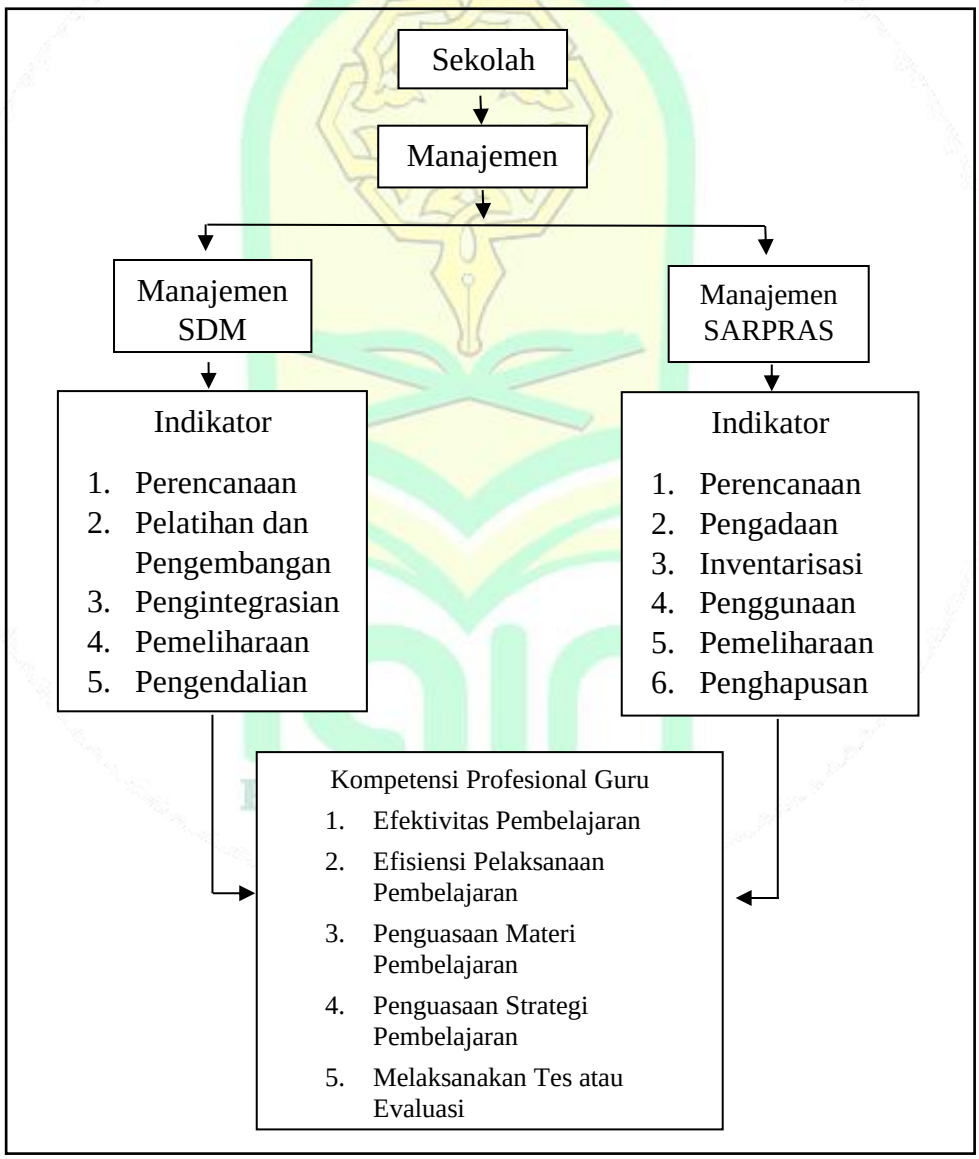
Adapun posisi penelitian yang akan dituis berdasarkan penelitian-peneitian terdahulu sebagaimana di atas maka penelitian ini termasuk pengembangan dari hasil penelitian terdahulu dengan variabel dan hasil penelitian yang berbeda.

BAB III

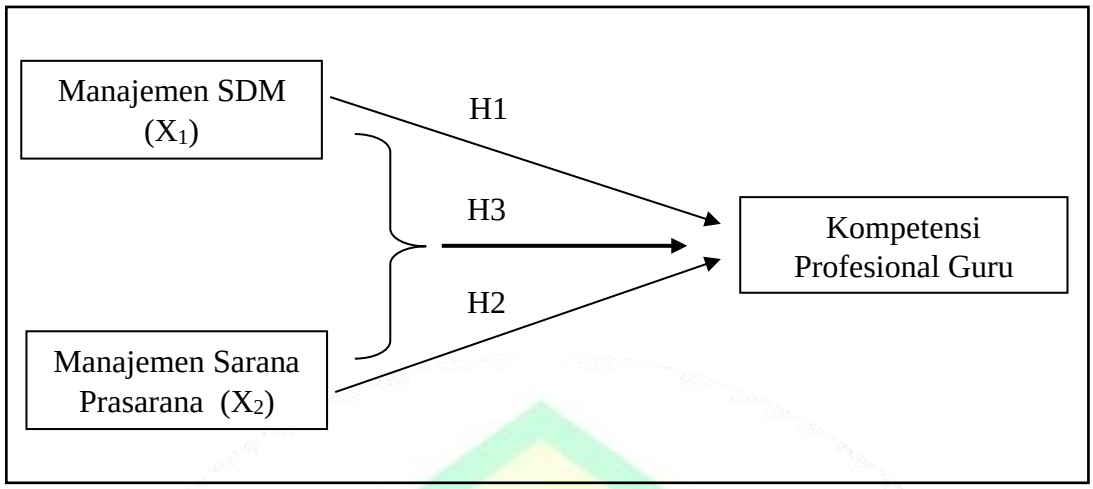
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam memehami konsep dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka konseptual dari tiga variabel. Variabel Manajemen SDM (X1), Manajemen SARPRAS (X2) dan Kompetensi Profesional Guru (Y) sebagai berikut :



Gambar 3.1 Theoretical Framework



Gambar 3.2 Pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y.

Gambar. 2 ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y yaitu pengaruh antara X_1 dan Y, X_2 dan Y serta pengaruh antara X_1, X_2 dan Y. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X dan Y menggunakan uji t secara parsial(regresi linear sederhana) yaitu dilakukan dengan cara meneliti tiap-tiap variabel secara satu-persatu, dan menggunakan uji F (uji regresi linier berganda) untuk meneliti adanya pengaruh antara beberapa variabel secara bersama-sama (simultan) atau keseluruhan dari variabel X_1, X_2, dan variabel Y, berikut uraiannya :

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2

   Peneliti akan menghitung seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2.

2. Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2

   Peneliti akan menghitung seberapa besar pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2.

3. Pengaruh Manajemen SDM dan Sarana Prasarana terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2.

PONOROGO

Peneliti akan menghitung seberapa besar pengaruh manajemen SDM dan manajemen sarana dan prasarana terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2.

B. Hipotesis

Menurut Sutrisno Hadi, hipotesa adalah dugaan yang kemungkinan benar dan mungkin salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan diterima jika fakta–fakta yang dibawa membenarkan.[1] Adapun hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Manajemen SDM (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 (Y).
2. Variabel Manajemen Sarana Prasarana (X_2), berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 (Y).
3. Variabel Manajemen SDM (X_1) dan Manajemen Sarana Prasarana (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 (Y).

Terdapat 3 hipotesis statistika dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

a. Hipotesis Statistik 1

$H_0 : \beta_1 = 0$

$H_a : \beta_1 \neq 0$

β_1 : Nilai regresi dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

[1] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1* (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas UGM, 1985), 63.

H_a : Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

b. Hipotesis Statistik 2

$H_0 : \beta_2 = 0$

$H_a : \beta_2 \neq 0$

β_1 : Nilai regresi dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Manajemen sarana dan prasarana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

H_a : Manajemen sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

c. Hipotesis Statistik 3

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$

β_1 : Nilai regresi linier berganda dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

H_a : Manajemen sumber daya manusia dan sarana dan manajemen prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesioal guru Gontor Kampus 2.

BAB IV

METODE PENELITIAN DAN SISTEMATIKA PENULISAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sarana Prasarana terhadap peningkatan Kompetensi Profesioal Guru Gontor Kampus 2. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dua variabel, yaitu Manajemen SDM dan Manajemen Sarana Prasarana dan (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2.

B. Populasi dan Sample

1.Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau dapat disebut sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. "*Population refers to the entire group of people, events, or things of interest that the reasercher wishes to investigate."*[1]

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pengabdian Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 yang berjumlah 217 *asatidz*.

[1] Sekaran and Bougie, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 51. Lihat, Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 80.

2.Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakeristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil secara representative dan digunakan untuk mempelajari dan mengambil kesimpulan dari populasi tersebut.[2] Sampel yang digunakan untuk pengambilan data dipilih secara acak dari setiap *asatidz* pengabdian di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 mengunakan rumus *Yamane* yang merupakan formula untuk menghutung jumlah sampel minimal dari jumlah populasi yang besar.[3]

Tabel yang digunakan adalah r tabel milik *Isacc* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5% maka sampel yang akan diambil dari jumlah populasi sebesar 141 responden dengan perhitingan sebagai berikut :

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{217}{1+217\,(0{,}05)^2} = 141 \text{ responden.}$$

Jadi sampel yang diambil untuk penelitian dari populasi guru pengandian sebanyak 141 *asatidz* di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik sampling yang akan memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu teknik dari *probability sampling* adalah *simple random sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk menentukan

[2] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), 174-175.
[3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), 131.

sampel dari jumlah populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut.[4]

C. Lokasi Penelitian Dan Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo. Tempat penelitian ini dipilih karena pertimbangan dan alasan, diantaranya karena Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 merupakan salah satu pesantren yang menerapkan manajemen SDM pada guru pengabdian dalam jumlah banyak serta memiliki sarana prasarana modern dan memadai dalam menunjang kompetensi profesional guru.

2. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitan ini peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Kuisioner/Angket

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, metode ini dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka.[5]

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan data dengan memberikan responden pertanyaan/angket yang harus diberi jawaban dan masing-masing pertanyaan sesuai dengan alternatif jawaban yang ada untuk mendapatkan data dari variabael manajemen sumber daya manusia (X_1), manajemen sarana dan prasarana (X_2) dan kompetensi profesional guru (Y). Adapun alternatif jawaban tersebut peneliti

[4] Ibid., 134.
[5] Ibid., 219.

menggunakan bentuk skala likert yang terdiri dari (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai).[6]

b. Metode Wawancara

Metode ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Nasution wawancara adalah "suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi".[7]

Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur, yang ditujukan kepada guru pengabdian, staf pengasuhan santri, staf KMI dan Dewan Mahasiswa di Gontor Kampus 2. Metode ini digunakan sebagai metode pelengkap yang digunakan untuk memperoleh data berkenaan dengan kompetensi profesional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

c. Observasi

Metode observasi yang digunakan adalah observasi non-sistematis yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan proses belajar mengajar di Gontor Kampus 2. Metode ini digunakan sebagai metode pelengkap dalam penelitian, dimana penelti akan melakukan observasi terhadap metode yang digunakan *asatidz* dalam pembelajaran, keadaan sarana dan prasarana mengajar, kondisi dan keadaan santri.

d. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi yang diambil adalah sebagai berikut:

---

[6] Ibid., 152-153.
[7] Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 113.

1) Sejarah berdirinya Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.
2) Struktur organisasi Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.
3) Keadaan *asatidz* di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.
4) Keadaan santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Intrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang disusun secara sistematis agar hasilnya lebih tepat dan cermat sehingga dapat mengurasi resiko kesalahan. Jenis instrumen yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian menggunakan angket/kuisioner yang berisi pertanyaan dan disusun berdasarkan indikator manajemen SDM dan sarana prasarana dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar 2 variabel tersebut memberikan perngaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari Siman Ponorogo. Adapun kisi-kisinya sebagai berikut :

Tabel 4.1

Kisi-kisi Instrumen Y (Komptensi Profesional)

No.	Aspek	Indikator
1.	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1. Menguasai materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu. 2. Menganalisis materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

No.	Aspek	Indikator
2.	Menguasai standar kompetensi dan kopetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	1. Mampu mengarahkan pengembangan materi pembelajaran untuk mencapai tujuan dan pembentukan kompetensi peserta didik. 2. Mampu menyesuaikan materi pembelajaran dengan kondisi sosial.
3.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	1. Mampu menyampaikan materi pelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 2. Mampu menyusun strategi pembelajaran efektif yang sesuai dengan perkembangan peserta didik.
4.	Mengembangkan profesi secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	1. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melanjutkan studi di perguruan tinggi. 2. Mengikuti segala kegiatan pelatihan/seminar/kajian keilmuan untuk pengembangan profesi.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	1. Mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. 2. Mampu mengunakan alat elektronik untuk menunjang pembelajaran.

Tabel 4.2

Kisi-kisi Instrumen X_1 (Manajemen SDM)

No.	Aspek	Indikator
1.	Perencanaan	1. Merencanakan dan meramalkan jumlah *asatidz* yang dibutuhkan. 2. Melakukan musyawarah dalam penentuan calon tenaga kerja. 3. Menganalisis calon *asatidz* untuk menentukan bidang keilmuan yang dibutuhkan. 4. Menganalisis calon *asatidz* untuk menentukan tugas keahlian yang dibutuhkan.
2.	*Staffing*	1. Melakukan rekrutment calon *asatidz.* 2. Melakukan identifikasi tenaga pendidik sesuai kebutuhan sekolah. 3. Melakukan pemilihan calon *asatidz.* 4. Melakukan seleksi calon *asatidz.*
3.	Penilaian Kinerja	1. Menentukan standar pekerjaan *asatidz.* 2. Mengevaluasi kinerja para *asatidz.* 3. Menganalisis kinerja negatif 4. Memberi motivasi perilaku *asatidz.*
4.	Perbaikan Kualitas dan Lingkungan Kerja	1. Menentukan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja *asatidz.*

No.	Aspek	Indikator
		2. Merancang program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja *asatidz*. 3. Mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja *asatidz*. 4. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja. 5. Memperbaiki program-program perbaikan produktifitas *asatidz*. 6. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan kesejahteraan *asatidz*.
5.	Pencapaian Efektifitas dan Hubungan Kerja	1. Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak *asatidz*. 2. Melakukan musyawarah (*bargaining*) dalam menetapkan prosedur dan kebijakan bagi para *asatidz*.

PONOROGO

Tabel 4.3

Kisi-kisi Instrumen X_2 (Manajemen Sarana Prasarana)

No.	Aspek	Indikator
1.	Perencanaan	1. Melakukan analisis terhadap materi pelajaran yang membutuhkan alat dan media pembelajaran. 2. Membuat daftar kebutuhan materi pelajaran yang membutuhkan alat dan media pembelajaran. 3. Mengadakan perhitungan perkiraan biaya belanja. 4. Menyusun prioritas kebutuhan pondok. 5. Menunda pengadaan alat untuk perencanaan tahun berikutnya. 6. Menugaskan kepada staf untuk menjalankan program perencanaan.
2.	Pengadaan	1. Menampung usulan semua pengadaan dari berbagai sumber (sektor pondok). 2. Menyesuaikan hasil usulan dengan analisis kebutuhan yang sudah dibuat dalam perencanaan. 3. Menyesuaikan antara kebutuhan sarana dan prasarana baru dengan anggaran yang tersedia.
3.	Inventarisasi	1. Mencatat dan Menyusun daftar barang yang dimiliki pondok. 2. Membuat kode pada barang-barang pondok sesuai kategorinya.

No.	Aspek	Indikator
		3. Membuat laporan pengadaan barang yang dilaporkan kepada wakil direktur KMI.
4.	Pendistribusian dan pemanfaatan	1. Mengatur pemakaian sarana dan prasarana pondok. 2. Membuat panduan pemakaian sarana dan prasarana. 3. Membuatkan buku daftar peminjam/pengguna sarana dan prasarana pondok. 4. Memotivasi *asatidz* untuk menggunakan alat atau media penunjang pembelajaran.
5.	Pemeliharaan	1. Membentuk tim pelaksana pemeliharaan preventif di pondok. 2. Membuat daftar sarana dan prasarana. 3. Menyiapkan jadwal tahunan kegiatan perawatan untuk setiap fasilitas pondok. 4. Melakukan evaluasi untuk menilai hasil kerja guru dalam merawat fasilitas pondok. 5. Memberi penghargaan bagi *asatidz* yang berhasil dalam merawat sarana dan prasarana di pondok.
6.	Penghapusan	1. Melakukan identifikasi dan pengelompokan barang yang akan dihapus.

No.	Aspek	Indikator
		2. Mencatat secara spesifik barang-barang yang akan dihapus (nama, merek, jenis, jumlah, keadaan, tahun pembuatan). 3. Mengajukan usulan penghapusan. 4. Mengadakan pemeriksaan terhadap barang-barang yang akan dihapus sesuai dengan usulan yang dibuat. 5. Membuat berita acara pemeriksaan barang yang akan dihapus. 6. Membuat surat keputusan dari pondok/lembaga tentang penghapusan barang. 7. Melakukan pengapusan dengan cara dilelang, dibakar, dihibahkan atau ditukar.
7.	Pengawasan dan Pertanggungjawaban (Pelaporan)	1. Melaporkan hasil pengawasan sarana dan prasarana dalam kurun waktu tertentu (bulanan/per-semester/tahunan) 2. Melaporkan keadaan sarana dan prasarana sekolah kepada pihak berwenang (pimpinan atau Yayasan atau Dinas Pendidikan).

Rentang skor ideal yang ada sesuai skala likert berkisar antara 1 sampai 4 karena ada empat alternatif jawaban.[8]

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* 152.

Tabel 4.4

Tabel Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

E. Teknik Analisi Data

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah item-item yang diuji cobakan dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya atau tidak maka perlu adanya uji validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu intrumen.[9]

Dalam penelitian ini, pengukuran intrumen menggunakan Teknik validasi (*content validity*) melalui statistik Aiken V dengan rumus sebagai berikut:[10]

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan :

s = r-lo

lo = angka penilaian validitas terendah

[9] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 211.
[10] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 10.

c = angka penilaian validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh penilai

Apabila V ≥ $tabel_{aiken,}$ maka kesimpulannya item kuisioner tersebut valid. Apabila V < $tabel_{aiken,}$ maka kesimpulannya item kuisioner tersebut tidak valid.

Statistik Aiken V digunakan untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket. Data yang digunakan untuk menganalisis didapat dari penilaian blangko telaan intrumen penelitian oleh *expert judgement* (para ahli) yang disebut *SME* (*Subject Matter Experts*) dengan memberikan tanda (√) centang pada kolom yang telah disediakan lalu kemudian memberikan nilai 1-4 pada kolom penelitian. Dengan blanko ini, *SME* (*Subject Matter Experts*) menilai setiap item dengan cara membandingkan kesesuaiannya dengan sub domain materi, sub domain kontruksi dan sub domain bahasa.

Dalam pengujian instrumen penelitian ini pembuktian uji validitas maupun reliabilitas dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel*. Uji validitas yang akan gunakan peneliti adalah Uji validitas isi/*content*.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan tehnik *Alpha Cronbach*, yaitu untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan benar atau salah maupun yang tidak, melainkan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.[11]

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan tehnik *Alpha Cronbach*, yaitu :[12]

---

[11] Sofyan Siregar, *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 89.

[12] Ibid., 90.

1) Menetukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma^2 i = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

2) Menentukan nilai varian total

$$\sigma^2 t = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

3) Menentukan reliabilitas instrument

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}\right]$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pernyaataan

$\sigma^2 t$ = Varian total

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

k = Jumlah butir pernyataan

r_{11} = Koefisien reliabilitas

Untuk memudahkan penghitungan reliabilitas tehnik *Alpha Cronbach*, penelitian menggunakan software SPSS versi 23.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Analisis deskriptif ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur diksp, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena

sosial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor 4 yaitu selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala likert berkisar antara 1 sampai 4 karena ada empat alternatif jawaban.[13]

Tabel 4.5

Tabel Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

3. Uji Prasyarat

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan ($\propto$) sebesar 5 %, kriterianya adalah :[14]

1) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

[13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 152.

[14] Andhita Dessy Wulansari, *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif* (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012), 45.

2) Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Untuk mengetahui linearitas data dapat digunakan dengan menggunakan uji *test of linierity* dengan taraf signifikansi 5%, sehingga jika nilai signifikansi linearity lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak linear.[15]

3) Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam satu penelitian ke penelitian lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.[16]

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Interpretasi hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai Sig. dengan α.[17]

Hipotesis :

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

Statistik uji :

P-value = Ditunjukkan oleh nilai *Sig.c*

α = Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05 atau 0,01

[15] Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

[16] Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 310.

[17] Ibid., 318.

Keputusan:

Tolak H_0 jika *Sig.* < α.[18]

Berarti terjadi heteroskedastisitas.

4) Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diterapkan pada regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ganda terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas dalam model regresi ganda akan berdampak pada besarnya variansi dan kovarians sehingga sulit mendapatkan taksiran (estimasi) yang tepat, dan cenderung menyebabkan interval estimasi yang lebih besar. Hal ini akan berdampak pada mengecilnya nilai hitung statistik uji t, sehingga membuat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat tidak signifikan.

Pada penelitian ini prosedur pengujian multikolinieritas menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Interpretasi hasil uji multikolinieritas menyebutkan bahwa apabila VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan apabila VIF lebih dari 10, maka terdapat masalah multikolinieritas.[19]

5) Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi.

[18] Ibid.
[19] Ibid., 325-326.

1) Jika d < dL atau d > (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2) Jika d terletak antara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL) maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.[20]

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan digunakan peneliti ialah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) yang dipengaruhi oleh variabel tak bebas. Tujuan penerapan metode iniadalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipegaruhi oleh variabel bebas (*independent*).[21]

Pada penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh (X_1) terhadap (Y), (X_2) terhadap (Y) dan (X_3) terhdap (Y). Berikut bentuk umum dalam persamaan regresi linear sederhana :

$$\hat{y} = \alpha + bX$$

$\hat{y}$: Y prediksi jika diketahui nilai X tertentu

α : Konstanta

b : Koefisien regresi

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

[20] Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang: Semarang University Press, 2012), 32.

[21] Muhammad Syahzali, Achi Rinaldi, and Novalia, *Statistika Infrensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan* (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2020), 95.

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

2) Rergresi Linear Berganda

Dalam pengukuran pengaruh (X_1) dan (X_2) secara bersamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :[22]

$\hat{y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$

$\hat{y}$: Variabel terikat

α : Konstanta

b_1+b_2 : Koefisien regresi

X_1+X_2 : Variabel bebas

Untuk menghitung analisis regresi, peneliti menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 23.

[22] Ibid., 97.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Di propinsi Jawa Timur, tepatnya di Desa Madusari kecamatan Siman kabupaten Ponorogo, telah didirikan cabang Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2. Pondok ini dibangun di atas area seluas ± 10 ha yang pembangunannya dimulai pada November 1995. Pada bulan Mei 1996 sebagian sarana dan prasarana telah selesai dibangun dan siap digunakan, maka pada bulan ini juga (23 Mei) dibuka pendaftaran murid baru generasi pertama. Pada tanggal 10 Oktober 1996, Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 telah dibuka secara resmi oleh Wakil Presiden R.I. Try Sutrisno.[1] Dinamika kehidupan pondok dan kualitas pelajar terus dipacu. Saat ini, wakil pengasuh di Gontor II adalah Al Ustadz H. Suwito Djemari, M.Pd.

Pengajar ataupun tenaga kependidikan atau guru untuk Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 sama seperti Pondok Gontor kampus lainnya yaitu berasal dari alumni Gontor sendiri yang berasal dari macam macam cabang dan berasal dari pulau, suku, negara yang berbeda beda. Pada saat ini jumlah pengajar sebanyak 217 guru.

Pondok yang diasuh oleh Al Ustadz H. Suwito Djemari, M.Pd. mempunyai program pendidikan berbentuk KMI (Kulliyatu-l-Mu'allimin Al-Islamiyah) secara utuh yang dimulai sejak tahun 2013 yang sepenuhnya mengacu pada sistem pendidikan KMI Pondok Modern Darussalam Gontor Pusat yaitu yang mempunyai dua program, yaitu :

a. Program reguler untuk tamatan SD dan MI dengan masa belajar 6 tahun.

[1] Nur Hadi Ihsan, Muhammad Akrimul Hakim, and Ahmad Hasan Al-Banna, *Profil Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur Indonesia* (Ponorogo: Darussalam Press, 2006), 62.

b. Program intensif untuk tamatan SLTP dan MTs, dan sederajat serta jenjang pendidikan atasnya dengan masa belajar 4 tahun.

Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 juga memberikan pendidikan ekstrakulikuler seperti kursus-kursus, olah raga, pramuka, latihan berpidato, dan lomba kebersihan. Tentunya disiplin kegiatan inti pesantren tidak menjadi halangan bagi para santri dalam mengikuti kegiatan ekstrakulikuler yang ada di Gontor kampus 2.

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 memliliki beberapa fasilitas atau sarana prasaran diantaranya dengan fasilitas masjid, kelas, asrama, kamar mandi, dapur umum, kantin pelajar, koperasi pelajar, dan lapangan olah raga. Kapasitas sekarang ini mampu menampung 1426 santri.

1. Identitas Sekolah[2]

Nama Sekolah	: *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* (KMI) Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2
Alamat	: Desa Madusari
Kecamatan	: Siman
Kabupaten	: Ponorogo
Propinsi	: Jawa Timur
Jenjang Pendidikan	: Setingkat SMP-SMA (MTs-MA)
Tahun didirikan	: 1995
Tahun beroperasi	: 1996
Status tanah	: Wakaf
Surat Kepemilikan Tanah	: Sertifikat Tanah
Luas Tanah	: 10 ha
Status Bangunan	: Wakaf

[2] *Dokumentasi KMI Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Madusari, Siman, Ponorogo.*

2. Nilai, Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung merupakan Pondok Cabang Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo yang mempunyai nilai, falsafah, visi, misi dan tujuan yang sama.

a. Nilai[3]

Nilai-nilai dasar yang ditanamkan para pendiri Pondok ini tertuang dalam Panca Jiwa Pondok Pesantren dan Mottonya, yaitu:

1). Panca Jiwa Pondok

a) Jiwa Keikhlasan

Jiwa ini berarti *sepi ing pamrih*, yakni berbuat sesuatu itu bukan karena didorong oleh keinginan memperoleh keuntungan tertentu. Segala pekerjaan dilakukan dengan niat semata-mata ibadah, *lillah*. Kyai ikhlas dalam mendidik, santri ikhlas dididik dan mendidik diri sendiri, dan para pembantu kyai ikhlas dalam membantu menjalankan proses pendidikan.

b) Jiwa Kesederhanaan

Kehidupan di dalam pondok ini merupakan aspek pendidikan diliputi oleh suasana kesederhanaan. Sederhana tidak berarti pasif atau nerimo, tidak juga berarti miskin dan melarat. Kesederhanaan itu berarti sesuai dengan kebutuhan dan kewajaran. Kesederhanaan mengandung nilai-nilai kekuatan, kesanggupan, ketabahan, dan penguasaan diri dalam menghadapi

[3] Abdullah Syukri Zarkasyi, *Gontor & Pembaharuan Pendidikan Pesantren* (Jakarta: Rajawali Press, 2005), 101-102.

perjuangan hidup. Di balik kesederhanaan ini terpancar jiwa besar, berani maju, dan pantang mundur dalam segala keadaan.

c) Jiwa Berdikari

Berdikari atau kesanggupan menolong diri sendiri tidak saja dalam arti bahwa santri sanggup belajar dan berlatih mengurus segala kepentingannya sendiri, tetapi pondok pesantren itu sendiri – sebagai lembaga pendidikan juga harus sanggup berdikari, sehingga ia tidak akan terus mau bergantung menyandarkan kelangsungan hidupnya kepada bantuan atau belas kasihan pihak lain.

d) Jiwa Ukhuwwah Diniyah

Kehidupan di pondok pesantren diliputi persaudaraan yang akrab, segala suka dan duka dirasakan bersama dalam jalinan persaudaraan sebagai sesama Muslim. *Ukhuwwah* ini bukan saja selama mereka di dalam pondok, tetapi juga mempengaruhi kearah persatuan ummat dalam masyarakat sepulang para santri itu dari pondok.

e) Jiwa Bebas

Bebas dalam berpikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depan, bebas dalam memilih jalan hidup, dan bahkan bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar. Kebebasan ini tidak boleh disalahgunakan menjadi terlalu bebas (liberal) sehingga kehilangan arah dan tujuan atau prinsip. Karena itu, kebebasan ini harus dikembalikan ke aslinya, yaitu bebas dalam garis-garis disiplin yang positif dengan penuh tanggung jawab baik

di dalam kehidupan pondok pesantren itu sendiri, maupun dalam kehidupan masyarakat.

b. Visi Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2[4]

Visi Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dan seluruh Pondok cabang lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia memiliki visi yang serupa dengan Gontor Kampus Pusat yaitu : Sebagai lembaga pendidikan pencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah *talab al-ilmi,* dan menjadi sumber pengetahuan Islam, bahasa dan al-Qur'an, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pondok.

c. Misi Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2[5]

1) Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya *khair ummah.*
2) Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengatahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat.
3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek
4) Mewujudkan warga Negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT

d. Tujuan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2[6]

1) Terwujudnya generasi yang unggul menuju terbentuknya khair ummah.
2) Terbentuknya generasi mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengatuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat.

[4] Ibid., 110.
[5] Ibid., 90.
[6] Ibid., 111.

3) Lahirnya ulama intelek yang memilki keseimbangan dzikir dan pikir

4) Terwujudnya warga Negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

B. Deskripsi Umum Responden

Semua tenaga pendidik di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo merupakan alumni Pondok Modern Gontor yang berasal dari berbagai daerah. Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 merupakan seorang guru sekaligus mahasiswa yang mengajar pada pagi hari terhitung mulai pukul 07:00 – 12:20 WIB dan melaksanakan perkuliahan di sore hingga malam hari terhitung mulai pukul 16:00 – 21:00 WIB.

Adapun jumlah responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian 141 guru. Berikut peneliti menyertakan rekapitulasi jumlah responden menurut klasifikasi tahun pengabdian.

C. Deskripsi Penilaian Responden

1. Deskripsi Data Kompetensi Profesional Guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran data tentang persepsi pribadi para guru terhadap kompetensi professionanya. Untuk mendapatkan data mengenai kompetensi professional guru, peneliti menggunakan angket yang didistribusikan kepada responden yang berjumlah 141 guru. Adapun hasil skor kompetensi professional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1

Skor Jawaban Responden Kompetensi Profesional Guru (Y)

		Frequency	Percent
Valid	34	2	1.4
	36	1	.7

	Frequency	Percent
39	6	4.3
40	1	.7
41	4	2.8
42	4	2.8
43	6	4.3
44	6	4.3
45	13	9.2
46	12	8.5
47	11	7.8
48	21	14.9
49	7	5.0
50	10	7.1
51	4	2.8
52	10	7.1
53	8	5.7
54	3	2.1
55	5	3.5
56	1	.7
58	6	4.3
Total	141	100.0

Dari tabel 5.1, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa perolehan skor variabel kompetensi professional guru tertinggi adalah 58 dengan frekuensi 6 orang dan skor terendah adalah 34 dengan frekuensi 2 orang. Dari data di atas, kompetensi professional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Untuk menentukan tingkatan tinggi, sedang, ataupun rendah, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan mencari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2

Deskripsi Statistik Kompetensi Profesional Guru (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Prof	141	34	58	47.70	4.852
Valid N (listwise)	141				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka dapat diketahui Mx = 47,70 dan SDx = 4,852. Untuk mengetahui tingkatan kompetensi professional guru tergolong baik, cukup baik, ataupun kurang baik dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Skor lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori tinggi.
b. Skor kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori rendah.
c. Skor antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori sedang.[7]

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Mx + 1.SDx = 47,70 + 1. 4,852
= 47,70 + 4,852
= 52,552 (dibulatkan menjadi 53)
b. Mx - 1.SDx = 47,70 - 1. 4,852
= 47,70 - 4,852
= 42,848 (dibulatkan menjadi 43)

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 53 dikategorikan tingkat kompetensi professional guru tinggi, sedangkan skor 43 sampai dengan 53 dikategorikan tingkat kompetensi professional guru sedang, dan skor kurang dari 43 dikategorikan tingkat kompetensi professional guru rendah. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai

[7] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175.

kategori kompetensi professional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Prosentase dan Kategori Kompetensi Profesional Guru

No	Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 53	15	10,63%	Tinggi
2	43 sampai dengan 53	108	76,59%	Sedang
3	Kurang dari 43	18	12,76%	Rendah
	Jumlah	**141**	**100%**	

Berdasarkan kategori di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menyatakan kompetensi professional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 15 responden (10,63%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 108 responden (76,59%), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 18 responden (12,76%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kompetensi professional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori sedang dengan prosentase 76,59%.

2. Deskripsi Data Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran data tentang manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan data mengenai manajemen sumber daya manusia, peneliti menggunakan angket yang didistribusikan kepada responden yang berjumlah 141 guru. Adapun hasil skor manajemen sumber daya manusia di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Skor Jawaban Responden Manajemen SDM (X1)

		Frequency	Percent
Valid	52	1	.7
	54	1	.7
	56	2	1.4
	58	1	.7
	59	2	1.4
	60	3	2.1
	61	6	4.3
	62	9	6.4
	63	15	10.6
	64	10	7.1
	65	6	4.3
	66	16	11.3
	67	9	6.4
	68	11	7.8
	69	6	4.3
	70	8	5.7
	71	8	5.7
	72	1	.7
	73	7	5.0
	74	3	2.1
	75	8	5.7
	76	1	.7
	77	1	.7
	79	1	.7
	81	1	.7
	82	1	.7
	83	1	.7
	84	2	1.4
	Total	141	100.0

Dari tabel 5.4, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa perolehan skor variabel manajemen SDM tertinggi adalah 84 dengan frekuensi 2 orang dan

skor terendah adalah 52 dengan frekuensi 1 orang. Dari data di atas, manajemen SDM di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: kategori baik, cukup baik, dan kurang baik.

Untuk menentukan tingkatan baik, cukup baik, ataupun kurang baik, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan mencari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Statistik Manajemen SDM (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Man.SDM	141	52	84	67.18	5.700
Valid N (listwise)	141				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka dapat diketahui Mx = 67,18 dan SDx = 5,700. Untuk mengetahui tingkatan manajemen SDM tergolong baik, cukup baik, ataupun kurang baik dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Skor lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori baik.
b. Skor kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori kurang baik
c. Skor antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori cukup baik.

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Mx + 1.SDx = 67,18 + 1. 5,700
   = 67,18 + 5,700
   = 72,88 (dibulatkan menjadi 73)
b. Mx - 1.SDx = 67,18 - 1. 5,700
   = 67,18 - 5,700
   = 61,48 (dibulatkan menjadi 61)

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 73 dikategorikan tingkat manajemen SDM baik, sedangkan skor 61 sampai dengan 73 dikategorikan tingkat manajemen SDM cukup baik, dan skor kurang dari 61 dikategorikan tingkat manajemen SDM kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kategori manajemen SDM di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Prosentase dan Kategori Manajemen SDM

No	Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 73	19	13,47%	Baik
2	61 sampai dengan 73	112	79,43%	Cukup Baik
3	Kurang dari 61	10	7,09%	Kurang Baik
	Jumlah	**141**	**100%**	

Berdasarkan kategori di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menyatakan manajemen SDM di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 19 responden (13,47%), dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sebanyak 112 responden (79,43%), dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 10 responden (7,09%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa manajemen SDM di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori cukup baik dengan prosentase 79,43%.

3. Deskripsi Data Manajemen Sarana dan Prasarana Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2

Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran data tentang manajemen sarana dan prasarana. Untuk mendapatkan data mengenai manajemen sarana dan prasarana, peneliti menggunakan angket yang didistribusikan kepada responden yang berjumlah 141 guru. Adapun hasil skor manajemen sarana dan prasarana di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.7

Skor Jawaban Responden Manajemen SARPRAS (X2)

		Frequency	Percent
Valid	70	1	.7
	71	2	1.4
	74	2	1.4
	75	2	1.4
	77	6	4.3
	78	8	5.7
	79	8	5.7
	80	5	3.5
	81	13	9.2
	82	10	7.1
	83	10	7.1
	84	8	5.7
	85	10	7.1
	86	12	8.5
	87	4	2.8
	88	1	.7
	89	2	1.4
	90	7	5.0
	91	6	4.3
	92	1	.7
	93	6	4.3
	94	2	1.4
	95	3	2.1
	98	1	.7
	99	1	.7
	100	3	2.1
	101	1	.7
	102	4	2.8
	105	2	1.4
	Total	141	100.0

Dari tabel 5.7, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa perolehan skor variabel manajemen SARPRAS tertinggi adalah 105 dengan frekuensi 2 orang dan skor terendah adalah 70 dengan frekuensi 1 orang. Dari data di atas, manajemen SARPRAS di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: kategori baik, cukup baik, dan kurang baik.

Untuk menentukan tingkatan baik, cukup baik, ataupun kurang baik, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan mencari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8

Deskripsi Statistik Manajemen SARPRAS (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Man.Sarpras	141	70	105	85.21	7.169
Valid N (listwise)	141				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka dapat diketahui Mx = 85,21 dan SDx = 7,169. Untuk mengetahui tingkatan manajemen SARPRAS tergolong baik, cukup baik, ataupun kurang baik dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Skor lebih dari Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori baik.
b. Skor kurang dari Mx - 1.SDx adalah termasuk kategori kurang baik
c. Skor antara Mx – 1.SDx sampai dengan Mx + 1.SDx adalah termasuk kategori cukup baik.

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Mx + 1.SDx = 85,21 + 1. 7,169
   = 85,21 + 7,169
   = 92,379 (dibulatkan menjadi 92)

b. Mx - 1.SDx = 85,21 - 1. 7,169
= 85,21 - 7,169
= 78,041 (dibulatkan menjadi 78)

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 92 dikategorikan tingkat manajemen SARPRAS baik, sedangkan skor 78 sampai dengan 92 dikategorikan tingkat manajemen SARPRAS cukup baik, dan skor kurang dari 78 dikategorikan tingkat manajemen SARPRAS kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kategori manajemen SARPRAS di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Prosentase dan Kategori Manajemen SARPRAS

No	Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 92	23	16,31%	Baik
2	78 sampai dengan 92	105	74,46%	Cukup Baik
3	Kurang dari 78	13	9,21%	Kurang Baik
	Jumlah	**141**	**100%**	

Berdasarkan kategori di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menyatakan manajemen SARPRAS di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 23 responden (16,31%), dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sebanyak 105 responden (74,46%), dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 13 responden (9,21%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa manajemen SARPRAS di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 2 dalam kategori cukup baik dengan prosentase 74,46%.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur kuisioner yang diberikan kepada responden. Apabila seluruh instrumen dari kuisioner yang diujikan sesuai, maka instrument tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dari kuisioner tersebut adalah valid. Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Berikut peneliti memaparkan table materi penilaian kuisioner validitas penelitian :

Tabel 5.10
Materi Penilaian Kuisioner Validitas Penelitian

Aspek yang Ditelaah	Keterangan
Materi	1. Butir angket sesuai dengan kisi-kisi. 2. Isi materi sesuai dengan tujuan pengukuran.
Kontruksi	1. Pokok butir dirumuskan secara jelas. 2. Ada petunjuk yang jelas cara menjawab angket.
Bahasa	1. Rumusan kalimat komunikatif 2. Kalimat menggunakan bahasa yang baik dan benar. 3. Rumusan kalimat tidak menimbulkan penafsiran yang ganda. 4. Rumusan pernyataan tidak mengandung kata-kata yang dapat menyinggung perasaan responden.

Berikut daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian yang memberikan penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11

Daftar Nama *Expert Judgement* Validitas Instrumen Penelitian

No.	Nama	Keahlian	Instansi
1	Al Ustadz Dr. Nurul Salis Alamin, M.Pd.I	Analisis Data	UNIDA Gontor
2	Al Ustadz Magza Rizaka, S.Pd., Lc.	Analisis Data	Gontor Kampus 2
3	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I	Analisis Data	IAIN Ponorogo
4	Al Ustadz Riyanto Adi Kusumah, M.Pd	Statistika	UIN Raden Intan Lampung
5	Al Ustadz Mumtaz Jinanul Janan, S.H	Analisis Data	Gontor Kampus 2
6	Al Ustadz Rivaldo Dimas Gunawan, S.I.kom	Analisis Data	Gontor Kampus 2
7	Al Ustadz Rafi Affan Fadhilla, S.E	Statistika	Gontor Kampus 2

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian instrument penelitian, maka hasilnya akan diolah berdasarkan koefisien yang berkisar 0 -1 sehingga suatu sistem dikatakan valid jika hasil $V_{hitung} > V_{tabel}$ (0,76).

Tabel 5.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru

No. Butir Soal	V_{hitung}	V_{tabel}	Keriteria Keterangan
1	**1.00**	**0.76**	**Valid**
2	**1.00**	**0.76**	**Valid**
3	**1.00**	**0.76**	**Valid**
4	**1.00**	**0.76**	**Valid**
5	**1.00**	**0.76**	**Valid**
6	**1.00**	**0.76**	**Valid**
7	**1.00**	**0.76**	**Valid**
8	**0.95**	**0.76**	**Valid**
9	**1.00**	**0.76**	**Valid**
10	**1.00**	**0.76**	**Valid**
11	**0.95**	**0.76**	**Valid**
12	**1.00**	**0.76**	**Valid**
13	**1.00**	**0.76**	**Valid**
14	**1.00**	**0.76**	**Valid**
15	**0.95**	**0.76**	**Valid**
16	**1.00**	**0.76**	**Valid**

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kompetensi professional guru dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen karena $V_{hitung} > V_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas variabel manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia

No. Butir Soal	V_{hitung}	V_{tabel}	Keriteria Keterangan
1	1.00	0.76	Valid
2	0.90	0.76	Valid
3	1.00	0.76	Valid
4	1.00	0.76	Valid
5	0.95	0.76	Valid
6	1.00	0.76	Valid
7	0.95	0.76	Valid
8	1.00	0.76	Valid
9	1.00	0.76	Valid
10	1.00	0.76	Valid
11	1.00	0.76	Valid
12	0.95	0.76	Valid
13	0.90	0.76	Valid
14	0.90	0.76	Valid
15	0.95	0.76	Valid
16	0.95	0.76	Valid
17	1.00	0.76	Valid
18	1.00	0.76	Valid
19	0.95	0.76	Valid
20	0.95	0.76	Valid
21	0.95	0.76	Valid
22	1.00	0.76	Valid
23	1.00	0.76	Valid
24	1.00	0.76	Valid

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen manajemen sumber daya manusia dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen karena $V_{hitung} > V_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas variabel manajemen sarana dan prasarana sebagai berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Sarana dan Prasarana

No. Butir Soal	V_{hitung}	V_{tabel}	Keriteria Keterangan
1	1.00	0.76	Valid
2	1.00	0.76	Valid
3	1.00	0.76	Valid
4	1.00	0.76	Valid
5	1.00	0.76	Valid
6	1.00	0.76	Valid
7	1.00	0.76	Valid
8	1.00	0.76	Valid
9	1.00	0.76	Valid
10	1.00	0.76	Valid
11	0.95	0.76	Valid
12	1.00	0.76	Valid
13	1.00	0.76	Valid
14	1.00	0.76	Valid
15	1.00	0.76	Valid
16	1.00	0.76	Valid
17	1.00	0.76	Valid
18	1.00	0.76	Valid
19	0.95	0.76	Valid
20	1.00	0.76	Valid
21	1.00	0.76	Valid
22	1.00	0.76	Valid
23	1.00	0.76	Valid
24	0.95	0.76	Valid
25	1.00	0.76	Valid
26	1.00	0.76	Valid
27	1.00	0.76	Valid
28	1.00	0.76	Valid
29	1.00	0.76	Valid
30	1.00	0.76	Valid

Berdasarkan rekapitulasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen manajemen sarana dan prasarana dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen $V_{hitung} > V_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Keterbacaan

Untuk memastikan responden penelitian betul-betul memahami pernyataan dalam angket penelitian maka perlu adanya uji keterbacaan

instrument yang dimaksudkan untuk menghindari adanya kesalahfahaman.[8] Uji keterbacaan dilakukan dengan meminta 5 orang guru perwakilan dari Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 untuk membaca dan memehami setiap pernyataan yang tertera di dalam angket penelitian. Kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian dijadikan bahan untuk merevisi redaksi pada angket penelitian.

Uji keterbacaan instrumen telah dilaksanakan pada tanggal 16 November 2022 oleh 5 orang guru yaitu, Al Ustadz Muhammad Taufiqurrahman, S.H, Al Ustadz Auliya Rachman Afrizal, Al Ustadz Jefry Ubaidillah, Al Ustadz Muhammad Hafidh Dikri Attamimi dan Al Ustadz Kemal Aidil Pasya. Hasil dapat dilihat pada lampiran 3.

3. Uji Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen manajemen sumber daya manusai, manajemen sarana dan prasarana dan kompetensi professional guru dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	16

Tabel 5.16
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	24

[8] Paltiman Lumban Gaol, Muhammad Khumedi, and Masrukan, "Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri Pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama," *Journal Of Education Research and Evaluation* 6 (2017) : 66.

Tabel 5.17
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Sarana dan Prasarana

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	30

Berdasarkan dari hasil output aplikasi SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen kompetensi professional guru sebesar 0,739 dan nilai *Cronbach's Alpha* pada intrumen manajemen sumber daya manusia sebesar 0,681 dan nilai *Cronbach's Alpha* pada intrumen manajemen sarana dan prasarana sebesar 0,776 . Dengan demikian $r_{11} > 0,6$ sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan dikatakan reliabel.

E. Uji Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linier apabila nilai *P-value* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* < 0,05.[9]

Tabel 5.18
Hasil Uji Linearitas Manajemen SDM (X1) Terhadap Kompetensi Profesional Guru

ANOVA Table

			Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
Komp.Prof. Guru * Man.SDM	Between Groups	(Combined)	1439.221	27	53.304	3.245	.000
		Linearity	883.451	1	883.451	53.780	.000
		Deviation from Linearity	555.770	26	21.376	1.301	.174
	Within Groups		1856.268	113	16.427		
	Total		3295.489	140			

[9] Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, 55.

Hipotesis:

H_0 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru.

H_a :Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,174

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,174. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,174) > α (0,05), sehingga H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Tabel 5.19
Hasil Uji Linearitas Manajemen SARPRAS (X2) Terhadap Kompetensi Profesional Guru

ANOVA Table

			Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
Komp.Prof.Guru * Man.SARPRAS	Between Groups	(Combined)	1640.970	28	58.606	3.967	.000
		Linearity	891.484	1	891.484	60.348	.000
		Deviation from Linearity	749.486	27	27.759	1.879	.012
	Within Groups		1654.520	112	14.772		
	Total		3295.489	140			

Hipotesis:

H_0 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru.

H_a :Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,012

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,012. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,012) > α (0,05), sehingga H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data yang diperoleh oleh peneliti dari variabel yang diteliti termasuk dalam data yang berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji normalitas ini adalah menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Uji normalitas dikatakan normal apabila nilai tingkat singnikasinya > 0,05 (begitu juga sebaliknya), begitu juga apabila tingkat sign < 0,05 = tidak normal.

Tabel 5.20
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98370442
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.040
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hipotesis:

H0 : Residual berdistribusi normal

Ha : Residual tidak berdistribusi normal

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,019

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Unstandardized Residual* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,019. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi (0,019) > α (0,05), sehingga H0 ditolak, yang artinya residual ketiga variabel berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai *P-Value*-nya lebih besar dari pada α (0,05).

Metode pengujian heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Uji Glejser* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 5.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.894	2.632		1.099	.274
	Man.SDM	-.072	.047	-.172	-1.551	.123
	Man.SARPRAS	.060	.037	.181	1.626	.106

a. Dependent Variable: RES2

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi heteroskendastisitas

H_a : Terjadi heteroskendastisitas

Statistik Uji:

α = 0,05

Man.SDM = 0,123

Man.SARPRAS = 0,106

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *P-Value*-nya (Sig.) manajemen sumber daya manusia sebesar 0,123 > 0,05 dan manajemen sarana prasarana 0,106 > 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan yang tinggi antara variabelvariabel bebas yang ada dalam suatu model regresi linier berganda. Peneliti menggunakan deteksi *Variance Inflantion Factor* (VIF) sebagai uji multikolinieritas. Jika hasil *Tolerance value* lebih besar > 0,10 dan VIF *(Variance Inflation Factor)* lebih kecil < 10,00 dan maka tidak terjadi Multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 5.22
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.649	4.428		2.631	.009		
	Man.SDM	.264	.079	.311	3.364	.001	.573	1.744
	Man.SARPRAS	.215	.062	.317	3.438	.001	.573	1.744

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

Berdasarkan tabel 5. di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,573 > dari 0,10, dan nilai VIF 1,744 < dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu manajemen sumber daya

manusia dan manajemen sarana prasarana tidak terdapat gejala multikolinearitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0 uji autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571[a]	.326	.316	4.012	1.618

a. Predictors: (Constant), Man.SARPRAS, Man.SDM

b. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi autokorelasi

H_a : Terjadi autokorelasi

Statistik Uji:

d = 1,618

d_u = 1,7537 (α = 0,05 ; k = 2 ; n = 141)

Keputusan:

Berdasarkan hasil output SPSS versi 23.0 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,618. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan niai tabel DW dengan signifikansi 5%. Jumlah sampel (N) sebesar 141 dan jumlah variabel independen (K) = 2, sehingga diperoleh nilai d_u sebesar 1,7537. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai DW (1,618) < $d_u\alpha$ (1,7537), sehingga H_0 diterima yang artinya terjadi autokorelasi.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2

Untuk menganalisis data ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik penghitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam analisis regresi linier sederhana ini adalah mencari persamaan regresi linier sederhana, kemudian melakukan uji hipotesis, dan yang terakhir adalah menghitung besarnya R *Square* (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Berikut perhitungan analisis regresi linier sederhana :

Tabel 5.24
Tabel *Coefficients* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.095	4.164		4.345	.000
Man. SDM	.441	.062	.518	7.135	.000

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai constanta (b_0) pada tabel B sebesar 18,095. Sedangkan nilai manajemen sumber daya manusia (b_1) sebesar 0,441. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = b_0 + b_1X_1$

$Y = 18{,}905 + 0{,}441X_1$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dinyatakan setiap penambahan 1% nilai manajemen sumber daya manusia maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,441. Artinya Y (Kompetensi profesional guru) akan meningkat jika X1 (Manajemen sumber daya manusia) ditingkatkan nilainya.

Untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka peneliti melakukan perhitungan uji regresi sederhana dengan melampirkan tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 5.25
Tabel *Anova* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
1	Regression	883.451	1	883.451	50.911	.000[b]
	Residual	2412.038	139	17.353		
	Total	3295.489	140			

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

b. Predictors: (Constant), Man. SDM

Hipotesis:

H_0 : Manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

H_a : Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,000

Keputusan:

Dari hasil output tabel *coefficient* berikut, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa *P-value* (0,000) < α 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya manajemen sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2, peneliti melakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5.26
Tabel *Model Summary* Manajemen SDM terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model Summary

Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate
1	.518[a]	.268	.263	4.16567

a. Predictors: (Constant), Man. SDM

Hasil output pada tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong cukup rendah, yaitu sebesar 0,268. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 26,8% terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan sebesar 26,8% terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

b. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2

Untuk menganalisis data ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik penghitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS. Berikut perhitungan analisis regresi linier sederhana :

Tabel 5.27
Tabel *Coefficients* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.710	4.192		4.225	.000
Man. SARPRAS	.352	.049	.520	7.180	.000

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai constanta (b_0) pada tabel B sebesar 17,710. Sedangkan nilai manajemen sumber daya manusia (b_1) sebesar 0,352. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = b_0 + b_1X_2$

$Y = 17{,}710 + 0{,}352X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dinyatakan setiap penambahan 1% nilai manajemen sarana dan prasarana maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,352. Artinya Y (Kompetensi profesional guru) akan meningkat jika X2 (Manajemen sarana dan prasarana) ditingkatkan nilainya.

Untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel manajemen sarana dan prasarana (X2) terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka peneliti melakukan perhitungan uji regresi sederhana dengan melampirkan tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 5.28
Tabel *Anova* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
1	Regression	891.484	1	891.484	51.546	.000[b]
	Residual	2404.006	139	17.295		
	Total	3295.489	140			

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru

b. Predictors: (Constant), Man. SARPRAS

Hipotesis:

H_0 : Manajemen sarana dan prasarana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

H_a : Manajemen sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,000

Keputusan:

Dari hasil output tabel *coefficient* berikut, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa *P-value* (0,000) < α 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya manajemen sarana dan prasarana (X2) berpengaruh secara signifikan

terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2, peneliti melakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5.29
Tabel *Model Summary* Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model Summary

Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate
1	.520[a]	.271	.265	4.15873

a. Predictors: (Constant), Man. SARPRAS

Hasil output pada tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong cukup rendah, yaitu sebesar 0,271. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel manajemen sarana dan prasarana berpengaruh sebesar 27,1% terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan sebesar 27,1% terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

c. Analisis Data tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo

Untuk menganalisis data ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo (Y), maka peneliti menggunakan teknik

penghitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam analisis regresi linier berganda ini adalah mencari persamaan regresi linier berganda, kemudian melakukan uji hipotesis, dan yang terakhir adalah menghitung besarnya R *Square* (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Berikut perhitungan analisis regresi linier berganda :

Tabel 5.30
Tabel *Coefficients* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.649	4.428		2.631	.009
	Man.SDM (X1)	.264	.079	.311	3.364	.001
	Man.SARPRAS (X2)	.215	.062	.317	3.438	.001

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai constanta (b_0) pada tabel B sebesar 11,649. Sedangkan nilai manajemen sumber daya manusia (b_1) sebesar 0,264 dan nilai manajemen sarana dan prasarana (b_2) sebesar 0,215. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_1X_2$$

$$Y = 11.649 + 0{,}264X_1 + 0{,}215X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dinyatakan bahwa Y (Kompetensi profesional guru) akan meningkat jika X1 (Manajemen sumber daya manusia) dan X2 (Manajemen sarana dan prasarana) ditingkatkan nilainya.

Untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh secara simultan variabel manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka peneliti melakukan perhitungan uji regresi berganda dengan melampirkan tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 5.31
Tabel *Anova* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of *Squares*	df	Mean *Square*	F	Sig.
1	Regression	1073.703	2	536.852	33.345	.000[b]
	Residual	2221.786	138	16.100		
	Total	3295.489	140			

a. Dependent Variable: Komp.Prof.Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Man.SARPRAS (X2), Man.SDM (X1)

Hipotesis:

H_0 : Manajemen sumber daya manusia dan Manajemen sarana prasarana secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

H_a : Manajemen sumber daya manusia dan Manajemen sarana prasarana secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Statistik Uji:

α = 0,05

P-value (Sig.) = 0,000

Keputusan:

Dari hasil output tabel *coefficient* berikut, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa *P-value* (0,000) < α 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman Ponorogo (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) secara simultan terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2, peneliti melakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5.32
Tabel *Model Summary* Manajemen SDM dan Manajemen SARPRAS terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model Summary

Model	R	R *Square*	Adjusted R *Square*	Std. Error of the Estimate
1	.571[a]	.326	.316	4.01247

a. Predictors: (Constant), Man.SARPRAS (X2), Man.SDM (X1)

Hasil output pada tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong cukup rendah, yaitu sebesar 0,326. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 32,6% terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan sebesar

32,6% terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

BAB VI

PEMBAHASAN

Peneliti membahas dalam bab ini tentang interpretasi penelitian dan hasil pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Interpretasi dan pembahasan terkait sebagai berikut :

A. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai *P-Value* (Sig.) X1 sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 7.135 > t_{tabel} 1,977 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,268 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi profesional guru sebesar 26,8% sementara sisanya 73,2% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru dimana Y = 18,905 + 0,441 yang artinya setiap penambahan 1% nilai manajemen sumber daya manusia maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,441 maka Y (Kompetensi profesional guru) akan meningkat jika X1 (Manajemen sumber daya manusia) ditingkatkan nilainya.

Faktor keberhasilan tujuan dan pencapaian organisasi sekolah ialah guru yang merupakan tenaga pendidik yang langsung bersinggungan dengan peserta didik dalam memberikan bimbingan dan program sekolah dengan muara menghasilkan *output* yang diharapkan oleh sekolah. Upaya yeng perlu dilakukan sekolan dalam pengembangan kompetensi

profesional guru dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan seperti kajian pekanan, pembinaan para guru, *upgrading soft skill*, penilaian kinerja guru (PKG), dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).[1] Untuk itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu perhatian khusus dalam mengontrol dan mengembangkan kompetensi professional para guru selaku tenaga pendidik.[2]

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik.[3] Kemampanan suatu lembaga pendidikan atau organisasi sangat bergantung pada ketersediaan, kemampuan dan keterampilan SDM dalam melaksanakan tugas pada bidangnya yang secara langsung merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan dan organisasi tersebut dalam pemberdayaannya.[4]

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu kontributor utama bagi keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu jika penerapan MSDM dalam suatu lembaga tidak efektif, hal ini dapat menjadi hambatan utama serta berpengaruh besar terhadap dalam kepuasan kerja dan keberhasilan suatu lembaga.[5] Karenanya kepememilikian tenaga pendidik yang kompeten merupakan buah dari kontribusi upaya lembaga dalam memajukan sekolah.

---

[1] Sigit Kuncoro and Nur Kolis, "Supervisi Kepala Sekolah Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Smait Al Huda Wonogiri," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1 (2021): 48, diakses pada 17 Februari 2022, https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/197/135.

[2] James J. Jones dan Donal L. Walters, *Human Resources Managemen in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Q Media, 2008), 28.

[3] Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah, Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. Jurnal Managere Vol. 2 No. 1 2020 , 39, diakses pada 15 Juni 2022. http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index

[4] Dahlan, Djamil Hasim, and Hamdan, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar,* Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017 , 72, diakses pada 15 Juni 2022. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

[5] Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020), 37.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Luthfi Sambudi yang menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di lembaga PAUD-Q Karangploso Malang dengan keterangan *R Square* 0,081 yang dapat diartikan kontribusi pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di PAUD-Q sebesar 8,1%.[6]

B. Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa manajemen sarana dan prasarana (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai *P-Value* (Sig.) X2 sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 7.180 > t_{tabel} 1,977 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,271 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru sebesar 27,1% sementara sisanya 72,9% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen sarana dan prasarana mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru dimana Y = 17,710 + 0,352 yang artinya setiap penambahan 1% nilai manajemen sarana dan prasarana maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,325 maka Y (Kompetensi profesional guru) akan meningkat jika X2 (Manajemen sarana dan prasarana) ditingkatkan nilainya.

---

[6] Luthfi Sambudi, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang.* Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim. 2021.

Sarana pendidikan mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung menunjang proses pendidikan seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta media pengajaran. Adapun prasarana pendidikan mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah.[7]

Manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) pendidikan merupakan suatu proses kerja sama pendayagunaan seluruh sarana dan prasarana milik sekolah yang dikelola untuk kepentingan proses pembelajaran di sekolah dengan maksud penggunaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.[8] Oleh karena itu perhatian suatu lembaga terhadap manajeman sarana dan prasarana (SARPRAS) tidak dapat diabaikan karena tanpa adanya sarana dan sarana yang memadai lembaga akan kesulitan untuk menunjang kompetensi profesional tenaga pendidiknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Marlina, yang menunjukan bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMPN 1 Bajo dengan menunjukan nilai t_{hitung} 2,685 > t_{tabel} 1,977 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan niai *R Square* sebesar 0,399 yang dapat diartikan kontribusi pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan di SMPN 1 Bajo sebesar 39,9%.[9]

---

[7] Nadia Lailatul Fitriani and Harjali, "Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1, no. 01 (April 9, 2021): 11, diakses pada 17 Februari 2023 https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/89.

[8] Abdullah Hadziq, Sugito HS, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, ACADEMIA: Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, Vol. 4 No. 2 Februari 2022, diakses pada 5 September 2022, 26. ejournal.unu.ac.id/index.php/academia.

[9] Marlina, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negri 1 Bajo*. Palopo : IAIN PALOPO. 2021.

C. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai P-Value (Sig.) X2 sebesar 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 33,345 > f_{tabel} 3,06 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,326 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru sebesar 32,6% sementara sisanya 67,4% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru dimana Y = 11.649 + 0,264 + 0,215 sehingga dapat diartikan bahwa faktor dari manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap kompetensi profesional guru Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo dari pada manajemen sarana dan prasarana.

Peneliti melakukan wawancara untuk kepada beberapa narasumber mengenai kontribusi variabel lain yang memiliki pengaruh sebesar 67,4%. Hasil wawancara menunjukan kontribusi supervisi atau kerap disebut *naqd tadris,* pelatihan dan pengembangan yang *familiar* disebut *at ta'hil,* kedisiplinan dan keteladanan guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kompetensi profesional guru di Pondok Modern Darussalam Gontor.

Kontribusi kegiatan *naqd tadris* merupakan kegiatan yang dilakukan staf KMI sebagai alat observasi untuk mencari dan mengumpulkan data evaluasi kegiatan belajar mengajar sebelum direalisasikannya program *at ta'hil*. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia Pondok Modern Darussalam Gontor melakukan pengembangan dari teori *mintsream* dengan melaksanakan kegiatan *at ta'hil* bagi para guru.

Tujuan utama dari kegiatan *at ta'hil* (pelatihan dan pengembangan) para guru ialah untuk memfokuskan serta meningkatkan kompetensi profesioal guru di PMDG Kampus 2. Dalam prosesnya, kegiatan *at ta'hil* mencangkup pelatihan dan pengambangan bagi para guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampu, pengembangan metodologi mengajar di kelas, serta adanya diskusi *problem-solving* antara mentor dan para guru pengajar terkait kendala yang dialami di selama proses belajar menajar berlangsung. Dari keterangan hasil wawancara tersebut ditemui bahwa progam *at ta'hil* memiliki pengaruh kontribusi yang cukup komprehensif dan holistik terhadap kompetensi profesional guru.[10]

Hasil pemaparan di atas selaras dengan hasil wawancara dengan staf Pondok Modern Darussalam Gontor yang menyatakan bahwa kontribusi kegiatan *naqd tadris dan at ta'hil* tidak akan terealiasasi dengan maksimal tanpa adanya kontribusi kedisiplinan dan keteladanan para guru terhadap tanggungjawabnya sebagai pendidik. Guru dapat dinilai memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi ketika mampu mendisiplinkan diri dan menjadi teladan bagi seluruh khalayak warga pesantren.[11]

[10] Hasil wawancara dengan Al Ustadz Dr. Nurul Salis Alamin, M.Pd.I tanggal 26 Maret 2023 di Universitas Darussalam Gontor dan Via Telepon.

[11] Hasil wawancara dengan Al Ustadz Riyanto Adi Kusumah, M.Pd. tanggal 25 Maret 2023 di Pondok Modern Darussalam Gontor.

Dalam UU No.14 tahun 2005 bab 4 bagian satu pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen memuat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, bahwa kompetensi guru meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional melalui pendidikan profesi.[12] Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam proses pembelajaran.[13]

Pelayanan merupakan sesuatu yang harus memiliki perhatian khusus dan dilakukan dengan baik oleh administrasi sekolah atau madrasah. Suatu lembaga yang memiliki ciri pelayanan berkualitas baik (*pleasant quality*) disebut pelayanan prima. Karakteristik kualitas yang baik meliputi kemudahan, kecepatan, ketepatan, keandalan, dan empati petugas pelayanan dalam memberikan dan memberikan pelayanan kepada pelanggan yang memiliki kesan kuat yang dapat langsung dirasakan pelanggan saat itu juga.[14] Oleh karenanya kebutuhan manajemen merupakan sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih spesifik mengacu pada prinsip pelayanan terbaik kepada publik melalui pengembangan SDM dan memaksimalkan fasilitas sara dan prasarananya untuk menunjang kompetensi profesional guru di sekolah.

Guru profesional menurut Agus F. Tamayong dalam Moh.Uzer Usman adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian atau kompetensi khusus dalam bidang keguruan yang terdidik dan terlatih

---

[12] Umar Sidiq, *Etika Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 26.

[13] Rusdiana, Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, 100.

[14] Rifqi Nashrul and Ahmadi Ahmadi, "Mutu Layanan Pendidikan Madrasah (Penelitian Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di MTsN 1 Ponorogo)," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 2 (2022): 30, diakses pada 22 Februari 2023 https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/1210.

dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.[15] Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Peran sekolah dalam mengelola seluruh tenaga pendidik menjadi kontributor utama dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kontributor penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Maka efektifitas penerapan MSDM merupakan faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan keberhasilan suatu lembaga.[16] MSDM menganggap bahwa karyawan adalah aset utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.[17] Kemampanan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan, kemampuan dan keterampilan SDM dalam melaksanakan tugas pada bidangnya yang secara langsung merupakan tanggung jawab organisasi dalam memberdayakanya.[18]

Selain manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sarana dan prasarana juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Manajemen sarana dan prasarana (SARPRAS) pendidikan merupakan suatu proses kerja sama pendayagunaan seluruh sarana dan prasarana milik sekolah yang dikelola untuk kepentingan

---

[15] Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Rusdakarya, 1990), 15.

[16] Diana Hertati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020), 37.

[17] Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah, Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. Jurnal Managere Vol. 2 No. 1 2020 , 39, diakses pada 15 Juni 2022. http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index

[18] Dahlan, Djamil Hasim, and Hamdan, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017 , 72, diakses pada 15 Juni 2022. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

proses pembelajaran di sekolah dengan maksud penggunaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.[19]

Tugas manajemen sarana prasarana ialah mengatur dan menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses kegiatan lembaga[20] karenanya, manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu domain dari manajemen peningkatan mutu pendidikan dimana secara internal peningkatan mutu lembaga pendidikan berhubungan erat dengan ketersediaan dan fasilitas sarana prasarana sekolah untuk menunjang proses pembelajaran.[21] Oleh karena itu perhatian suatu lembaga terhadap manajeman sarana dan prasarana (SARPRAS) tidak dapat diabaikan karena tanpa adanya sarana dan sarana yang memadai lembaga akan kesulitan untuk menunjang kompetensi profesional tenaga pendidiknya. Tentunya pengelolaan sarana dan prasarana yang baik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kompetensi profesional guru di dalam suatu lembaga.

D. Temuan Empiris

Temuan empiris bertujuan untuk menggambarkan secara detail suatu kejadian, proses atau tahapan dari setiap kasus yang bersumber dari wawancara langsung dengan narasumber beserta observasi di lapangan. Setiap detail kejadian tersebut dituliskan dengan disertai petikan wawancara dengan narasumber yang terkait untuk memperkuat bukti empiris yang didapatkan.

Adapun hasil temuan empiris yang didapat peneliti selama melakukan penelitian diantaranya :

---

[19] Abdullah Hadziq, Sugito HS, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, ACADEMIA: Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, Vol. 4 No. 2 Februari 2022, diakses pada 5 September 2022, 26. ejournal.unu.ac.id/index.php/academia.

[20] Manu and Blegur, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 243.

[21] Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah Dan Pesantren*, 66.

1. Penguatan disiplin dan supervisi dalam kegiatan belajar mengajar dengan melibatkan guru-guru senior dalam melaksanakan supervisi.[22]
2. Dibuatnya kebijakan baru melalui kerjasama antar lembaga Pondok Modern Darussalam Gontor dengan Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) berupa sanksi disiplin bagi para guru yang tidak mengikuti kegiatan perkuliahan dengan aktif dengan pencekalan dan *drop out.*[23]
3. Optimalisasi pelaksanaan berbagai rencana pembangunan, renovasi dan pemeliharaan untuk seluruh sarana dan prasarana di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Madusari, Siman, Ponorogo.[24]

PONOROGO

[22] Hasil wawancara dengan Al Ustadz Rivaldo Dimas Gunawan, S.I.kom, tanggal 7 November 2022 di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

[23] Hasil wawancara dengan Al Ustadz Dr. Nurul Salis Alamin, tanggal 9 November 2022 di Universitas Darussalam Gontor.

[24] Hasil wawancara dengan Al Ustadz Mumtaz Jinanul Janan, S.H, tanggal 7 November 2022 di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian seluruh hipotesis tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai *P-Value* (Sig.) X1 sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 7.135 > t_{tabel} 1,977 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,268 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi profesional guru sebesar 26,8% sementara sisanya 73,2% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Manajemen sarana dan prasarana (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai *P-Value* (Sig.) X2 sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 7.180 > t_{tabel} 1,977 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,271 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru sebesar 27,1% sementara sisanya 72,9% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Manajemen sumber daya manusia (X1) dan manajemen sarana dan prasarana (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Y) di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai P-Value (Sig.) X2 sebesar 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 33,345 > f_{tabel} 3,06 yang dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square)* sebesar 0,326 yang menunjukan sumbangsih dan kontrubusi manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru sebesar 32,6% sementara sisanya 67,4% dipengaruhi dari kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Bapak Wakil Pengasuh PMDG Kampus 2

   Hendaknya Bapak Wakil Pengasuh tidak berhenti berinovasi dan terus meningkatkan kreativitasnya untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana yang baik dengan fasilitas yang memadai dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional guru sehingga mampu bersaing dan menjaga kualitas mutu Pondok Modern Darussalam Gontor.

2. Bagi Bapak Wakil Direktur KMI PMDG Kampus 2

   Hendaknya Bapak Wakil Direktur KMI terus meningkatkan pengawasan, supervise dan merancang program akademis bagi para guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 untuk menjaga kedisiplinan dan meningkatkan intelektual para guru demi meningkatkan kompetensi profesionalnya.

3. Bagi Ustadz/Guru

   Hendaknya para Ustadz (Guru) harus meningkatkan kualitas akademis dan keilmuannya serta terus melakukan *upgrading* diri untuk menjadi guru yang profesional dalam mengajar dan mendidik para santri. Diantaranya dapat menentukan berbagai metode pembelajaran yang tepat dan membuat suasana dalam proses pembelajaran menjadi lebih menarik bagi santri.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber rujukan penelitian terdahulu dan sebagai akses bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain sebesar 67,4% yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memberi kontribusi bagi pengembangan keilmuan serta dapat membandingkan teori-teori yang relevan dengan tema penelitian lainnya. Keterbatasan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan peneliti selanjutnya sebagai bahan perbaikan untuk melengkapi kekurangan yang ada.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu

1. Lokasi penelitian yang diambil hanya 1 sekolah saja. Hal ini dikarenakan peneliti memiliki beberapa pertimbangan terkait dengan kondisi peneliti, waktu, dan dana penelitian. Mengingat peneliti mengambil sampel penelitian sebanya 141 responden dari jumlah populasi di lokasi penelitian.
2. Peneliti membutuhkan waktu cukup lama sekitar satu bulan untuk melengkapi seluruh jumlah angket yang disebar kepada responden dengan menjadwal pengisian angket dengan yang waktu berbeda.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Al Qur'an:

Departemen Agama RI, *Al-Hikmah : Al Quran dan Terjemahannya,*. Bandung : CV. Penerbit Diponegoro, 2011.

Hadits:

Baz, Ibn. *Majm'u Fatawa Wa Maqolat Mutanawi'at, Jilid 1*. Riyadh: Darul Wathon Li Annasyr, 2008.

Jurnal Ilmiah:

Binti Eka, et.al. *Korelasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dengan Mutu Pendidikan Di Ma Syarifatul'ulum Katerban (Studi Kasus Madrasah Aliyah Syarifatul Ulum Katerban Ngawi)*, Jurnal : Inisiasi Volume 1 No. 1 – September 2021. http://ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/inisiasi

Dahlan, et.al, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, Jurnal Administrare Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017 : 72. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

Datulinggi Berthi, et.al, *Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana dan Komitmen Guru Terhadap Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kristen Tagari Rantepao*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Halaman 1206-1214, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021.

Fitriani Nadia Lailatul and Harjali, *Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo*, Excelencia: Journal of Islamic Education & Management 1, no. 01 April 9, 2021. https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/89.

Haikal Achmad, *Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja Sdm Pada Bsi Tv*, Jurnal Komunikasi, Volume VIII Nomor 3, September 2017.

PONOROGO

Hariawan Akto, Barokah Siti, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Praktek Manajemen Sdm Terhadap Kepercayaan Pada Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Amikom Purwokerto*. Jurnal Pro Bisnis Vol. 14 No. 2 Agustus 2021. https://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/158/640

Husnul Chotimah Siti, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Kompetensi Profesionalitas Guru Terhadap Penerimaan Peserta Didik Baru Mtsn 8 Jombang*, CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan, No.1 Vol.1 Januari Tahun 2021.

Kuncoro Sigit and Kolis Nur, *Supervisi Kepala Sekolah Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Smait Al Huda Wonogiri*, Excelencia: Journal of Islamic Education & Management 1, 2021. https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/197/135

Maharani Dewi, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*, Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara Volume 9 (2), Oktober 2019.

Nasirudin, Miryadi, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Pembelajaran Di SD*, Jurnal Managemen Pendidikan - Vol. 13, No. 1, Januari 2018.

Nashrul Rifqi and Ahmadi Ahmadi, Mutu Layanan Pendidikan Madrasah (Penelitian Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di MTsN 1 Ponorogo), Excelencia: Journal of Islamic Education & Management 2, no. 2 2022 https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/1210.

Nurmalasari Ita, Zianul Dewi, *Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik*. Jurnal Managere Vol. 2 No. 1 2020 : 35. http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index

Ricardo Sony Sembiring, Budhiarta Ketut, *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen pada Hotel X Seminyak)* E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.25.2.November 2018: 1390-1417 DOI: https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i02.p22

Sugito, Hadziq Abdullah, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, ACADEMIA: Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, Vol. 4 No. 2 Februari 2022, diakses pada 5 September 2022, 26. ejournal.unu.ac.id/index.php/academia.

Tanjung Nurtuah, *Tafsir Ayat- Ayat Alquran Tentang Manajemen Sarana Prasarana*, Jurnal : Sabilarrasyad Volume II Nomor 01 Januari – Juni 2017 : 160, diakses pada 17 Juni 2022. https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/122/117

Buku Bunga Rampai/Antologi/Proceeding:

Ananda Rusydi, Kinata Oda. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Medan : CV. Widya Puspita, 2017.

Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2020.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Hamzah, Lamatenggo Nina, Petta Najamuddin, *Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya*. Gorontalo : Sultan Amai Press, 2014

Hatta M, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoardjo: Nizamia Learning, 2018.

Hertati Diana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Mitra Sumber Rejeki, 2020

Jones James dan Walters Donal, *Human Resources Managemen in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media, 2008.

Manu Lukas, Blegur Jusuf, *Manajemen Berbasis Sekolah*. NTT : Jufuf Aryani Learning, 2017.

Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

_____*Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.

Nasution, *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

Nata Abudin, *Prespektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, 2011.

Pascasarjana IAIN Ponorogo, *Panduan Penulisan Tesis*. Ponorogo : Pascasarjana IAIN Ponorogo, 2021.

Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoardjo : Zifatama, 2010.

Qomar Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga, 2007.

Rewetty Sessi, Lathifaturrohman, Fauzi Yusran. *Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan*. Banjarmasin : Antasari Press, 2018.

Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.

Rusdiana, Yeti, *Pendidikan Profesi Keguruan.* Bandung : Pustaka Setia, 2015.

Saihu Made, *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah dan Pesantren.* Tanngerang Selatan : Namiya : 2020.

Sari Eliana, *Manajemen Lingkungan Pendidikan*. Jakarta : Uwais Press, 2019.

Sekaran, Bougie, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sidiq Umar. *Etika Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.

_____, *Manajemen Madrasah*. Ponorogo: CV. NATA KARYA, 2004.

Sidiq Umar and Widyawati Wiwin, *Kebijakan Pemerintah Terhadap Pendidikan Islam.* Ponorogo: CV. NATA KARYA, 2019.

Siregar Syofian, *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2017.

_____, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, 2019.

Sudjarwo, *Beberapa Aspek Pengembangan Sumber Belajar*. Cet. I. Jakarta : Mediyatama Sarana Perkasa, 2011.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid* 1. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1985.

Syazali Muhammad Achi Rinaldi, Novalia, *Statistika Infrensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan*. Cetakan 1. Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2020.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3

Uzer, Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Rusdakarya, 1990.

Wijaya Candra, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan : LPPPI, 2019.

Winoto Suhadi, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : BILDUNG, 2020.

Wulansari, Anditha Dessy, *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif.* Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012.

_____. *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018.

Zarkasyi Imam, *Ushul Al Tarbiyah wa Al T'alim Juz. 3 Muqarar Li Shofi Al Khomis*. Ponorogo : Darussalam Press, 2007.

Skripsi/Tesis/Disertasi:

Arifin Khoiron, Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Smp Islam Bani Hasan Tonawi Sukadana Selatan Kecamatan Sukadana Lampung Timur. Skripsi, Lampung : IAIN Metro Lampung. 2020.

Dewa Ganda Gorby, Tingkat Kepuasan Siswa Terhadap sarana dan Prasarana pendidikan

Jasmani Di MTs Hasyim As'Ari Piyungan Kabupaten Bantul Yogyakarta. Tesis, Yogyakarta : UNY 2016.

Hairul, Pengaruh Manajemen Pengelolaan Sarana Dan Pra Sarana Belajar Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Semester VI Angkatan 2014 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiah Dan Keguruan Di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Tesis, Makassar : UIN Alauddin Makassar 2017.

Ismawati, Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar. Skripsi, Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.

Khoiriyah Haniatul, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang. Skripsi, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2020.

Marliana, *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Bajo* (2021). Skripsi.: IAIN Palopo

Nisak Khairun dengan judul, *Pengaruh Manajemen Kesiswaan, Manajemen Sarana Prasarana Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi BelajarSiswa Di MTS Se-Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri*. Tesis. Tulungagung : IAIN Tulungagung 2019.

Ropriyanton, *Pengaruh Profesionalitas Guru dan Media Pembelajaran terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa (Studi Pembelajaran pada MAN 1 Kepahiang).* Tesis. Curup : IAIN Curup. 2019.

Rusmiyasih, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pai Tersertifikasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020.* Tesis. Surakarta : IAIN Surakarta. 2020.

Sambudi Luthfi, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang.* Skripsi. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim. 2021.

IAIN PONOROGO