

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan variabel mutu pendidikan (Y), variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), dan partisipasi masyarakat (X_3) yang meliputi ukuran pemusatan data atau ukuran tendensi sentral dan ukuran penyebaran atau dispersi penyebaran data. Ukuran pemusatan data atau ukuran tendensi sentral meliputi rata-rata hitung (*mean*), *median* (Md) dan *modus* (Mo), sedangkan ukuran penyebaran data meliputi *range* (jarak), standard deviasi dan *varians*.

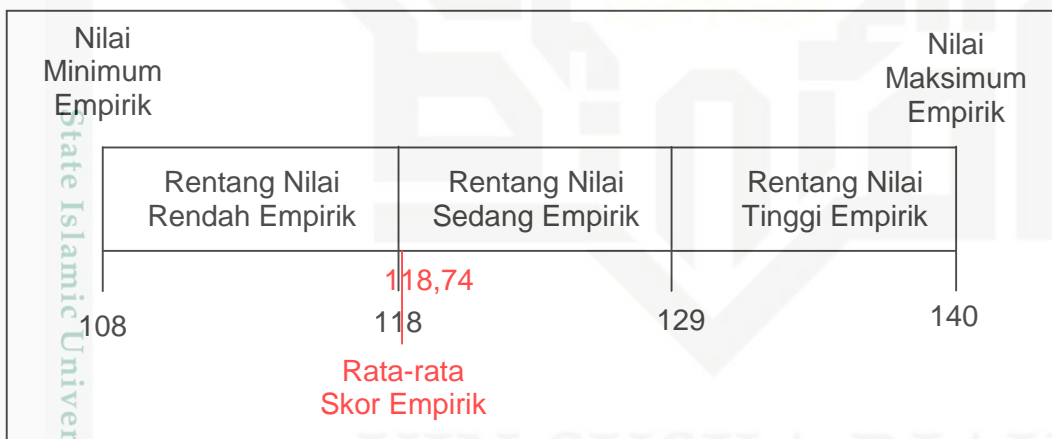
Untuk lebih mudah dipahami dan lebih informatif maka data juga disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi menurut aturan Sturges yang meliputi banyaknya kelas, interval kelas, frekuensi absolut dan frekuensi kumulatif dan dalam bentuk gambar grafik histogram. Deskripsi data dalam penelitian ini dimulai dari mutu pendidikan, penerapan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan partisipasi masyarakat.

1. Data Variabel Mutu Pendidikan (Y)

Distribusi data mutu pendidikan (Y) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari madrasah swasta yang berjumlah 58 diperoleh rentang empiris antara 108 (data terendah) sampai 140 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*) $140 - 108 = 32$. Kemudian dari

hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 118,74, varians 40,37, standar deviasi 6,35, median sebesar 117.50 dan modus 116.

Jumlah butir instrumen untuk variabel mutu pendidikan (Y) sebanyak 32. Dengan begitu rentang skor teoretik adalah 32 – 160. Artinya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 1 maka totalnya adalah 32, sebaliknya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 5 maka total nilai variabelnya adalah 160. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dikategorikan menjadi tiga bagian nilai rata-rata skor (*mean*) empirik yaitu nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Kategori *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data empiric yang dapat dinyatakan di lapangan.



Gambar 5.1
Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik
Variabel Mutu pendidikan (Y)

Dari gambar 5.1 di atas diketahui bahwa skor 108 – 118 mutu pendidikan berada pada tingkatan rendah, skor 118 – 129 mutu pendidikan berada pada tingkatan sedang, dan skor 129 – 140 mutu pendidikan berada

pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel mutu pendidikan (Y) yaitu 118,74.

Hal ini mencerminkan bahwa data variabel mutu pendidikan (Y) berada pada rentang mutu pendidikan sedang. Jadi mutu pendidikan Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru berada pada tingkatan sedang.

Kemudian pada penyusunan distribusi frekuensinya tampak pada tabel 5.1 sebagai berikut.

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Mutu Pendidikan (Y)

Variabel Mutu Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
108.00	1	.4	1.7	1.7
109.00	1	.4	1.7	3.4
110.00	2	.7	3.4	6.9
111.00	1	.4	1.7	8.6
112.00	1	.4	1.7	10.3
113.00	1	.4	1.7	12.1
114.00	6	2.2	10.3	22.4
115.00	3	1.1	5.2	27.6
116.00	12	4.5	20.7	48.3
117.00	1	.4	1.7	50.0
118.00	6	2.2	10.3	60.3
119.00	3	1.1	5.2	65.5
120.00	4	1.5	6.9	72.4
121.00	2	.7	3.4	75.9
122.00	2	.7	3.4	79.3
123.00	1	.4	1.7	81.0
124.00	3	1.1	5.2	86.2
127.00	2	.7	3.4	89.7
129.00	1	.4	1.7	91.4
130.00	2	.7	3.4	94.8
132.00	1	.4	1.7	96.6
135.00	1	.4	1.7	98.3
Valid				

	140.00	1	.4	1.7	100.0
	Total	58	21.7	100.0	
Missing	System	209	78.3		
Total		267	100.0		

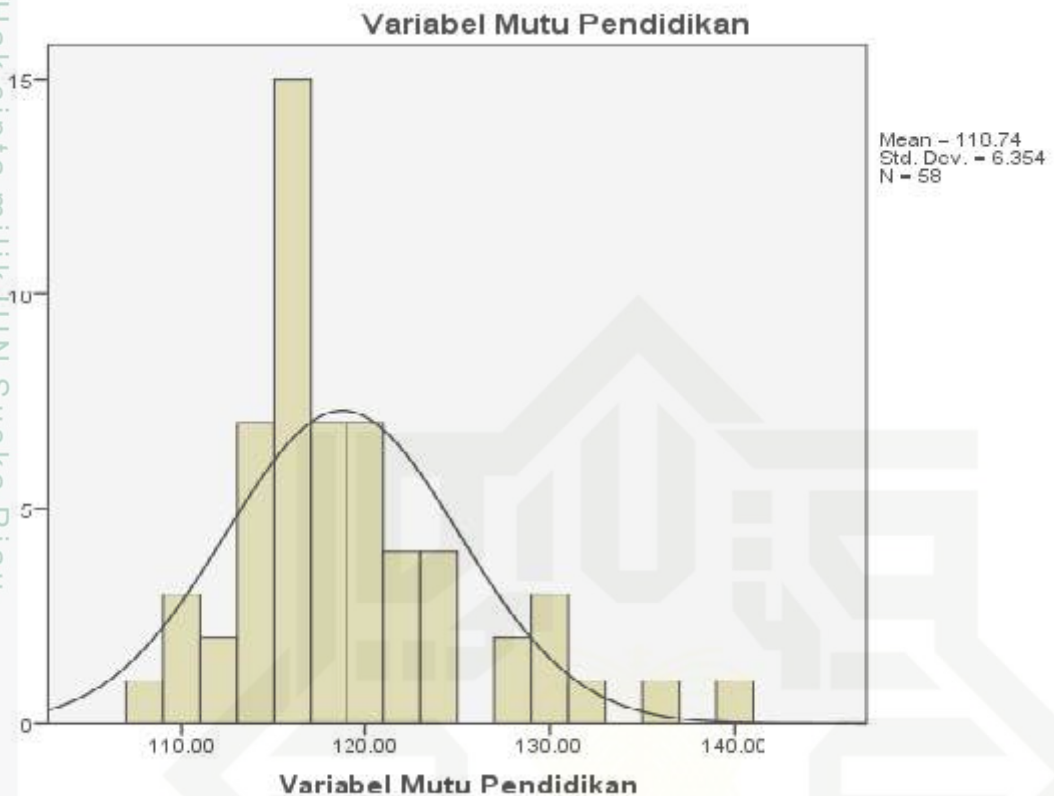
Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui 12 responden atau 20,7% merupakan nilai skor terbanyak. Untuk lebih memperjelas penyajian distribusi frekuensi data mutu pendidikan (Y), maka data mutu pendidikan (Y) juga divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 108 sampai 140. Grafik histogram dari sebaran data instrumen mutu pendidikan tersebut seperti tertera dalam gambar 5.2 berikut ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



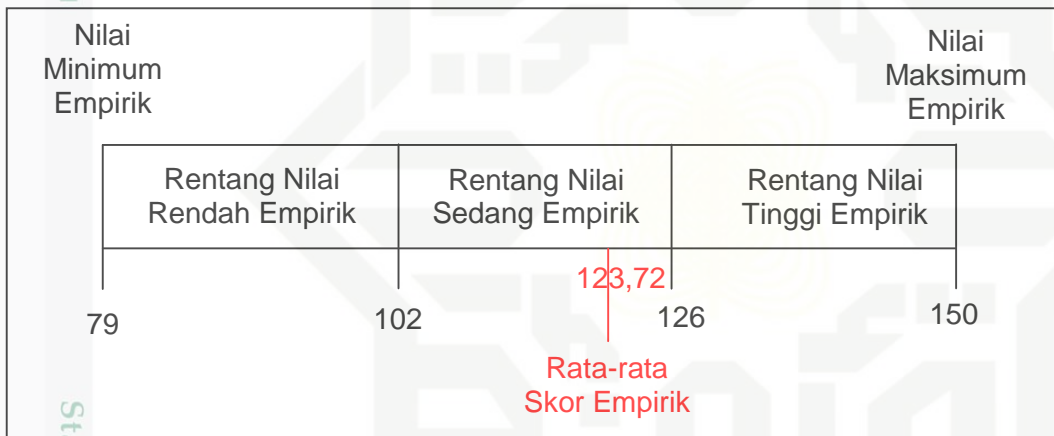
Gambar 5.2
Grafik Histogram Skor Mutu Pendidikan (Y)

2. Data penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1)

Distribusi Data variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi, kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dari 58 responden, diperoleh skor terendah 79 sampai 150 dengan jangkauan data (*range*) $150 - 79 = 71$. Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 123,72 standar deviasi, 15,34 varians 235,26, median sebesar 125 dan modus 119.

Jumlah butir instrumen untuk variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) sebanyak 30. Dengan begitu rentang skor teoretik adalah $30 - 150$. Artinya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 1 maka

totalnya adalah 30, sebaliknya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 5 maka total nilai variabelnya adalah 150. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dikategorikan menjadi tiga bagian nilai rata-rata skor (*mean*) empirik yaitu nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Kategori *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data empirik yang dapat dinyatakan di lapangan.



Gambar 5.3
Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik
Variabel Penerapan Manajemen SDM (X_1)

Dari gambar 5.3 di atas diketahui bahwa skor 79 – 102 penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada tingkatan rendah, skor 102 – 126 penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada tingkatan sedang, dan skor 126 – 150 penerapan manajemen sumber daya manusia berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) yaitu 123,72. Hal ini mencerminkan bahwa data

variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) berada pada rentang penerapan manajemen sumber daya manusia sedang. Jadi penerapan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru berada pada tingkatan sedang.

Kemudian pada penyusunan distribusi frekuensinya tampak pada tabel berikut.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Penerapan Manajemen SDM (X_1)

Variabel Penerapan manajemen SDM				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
79.00	1	.4	1.7	1.7
95.00	2	.7	3.4	5.2
103.00	3	1.1	5.2	10.3
104.00	2	.7	3.4	13.8
106.00	2	.7	3.4	17.2
108.00	1	.4	1.7	19.0
109.00	1	.4	1.7	20.7
110.00	1	.4	1.7	22.4
116.00	1	.4	1.7	24.1
117.00	2	.7	3.4	27.6
118.00	1	.4	1.7	29.3
Valid 119.00	5	1.9	8.6	37.9
120.00	3	1.1	5.2	43.1
122.00	2	.7	3.4	46.6
125.00	5	1.9	8.6	55.2
126.00	1	.4	1.7	56.9
127.00	3	1.1	5.2	62.1
128.00	1	.4	1.7	63.8
130.00	2	.7	3.4	67.2
131.00	2	.7	3.4	70.7
133.00	1	.4	1.7	72.4
134.00	2	.7	3.4	75.9
137.00	2	.7	3.4	79.3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

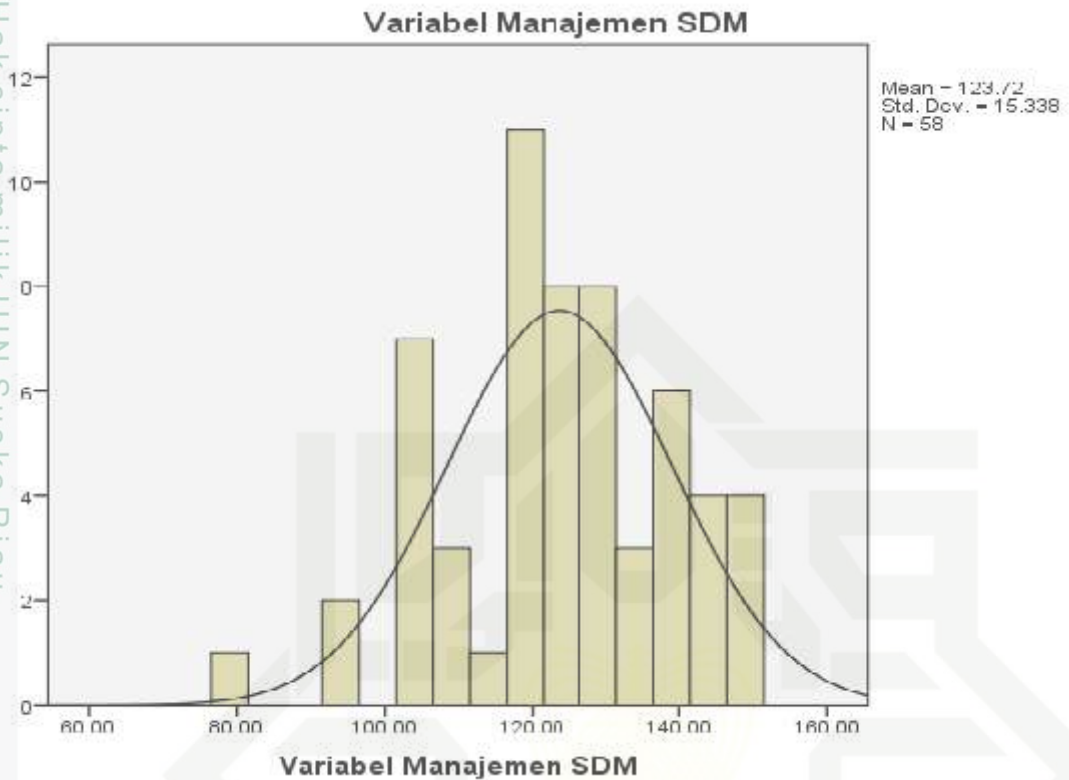
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

138.00	2	.7	3.4	82.8
139.00	2	.7	3.4	86.2
142.00	2	.7	3.4	89.7
143.00	1	.4	1.7	91.4
146.00	1	.4	1.7	93.1
150.00	4	1.5	6.9	100.0
Total	58	21.7	100.0	
Missing System	209	78.3		
Total	267	100.0		

Untuk lebih memperjelas penyajian distribusi frekuensi data penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1), maka data penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) juga divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 79 sampai 150. Grafik histogram dari sebaran data instrumen penerapan manajemen sumber daya manusia tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



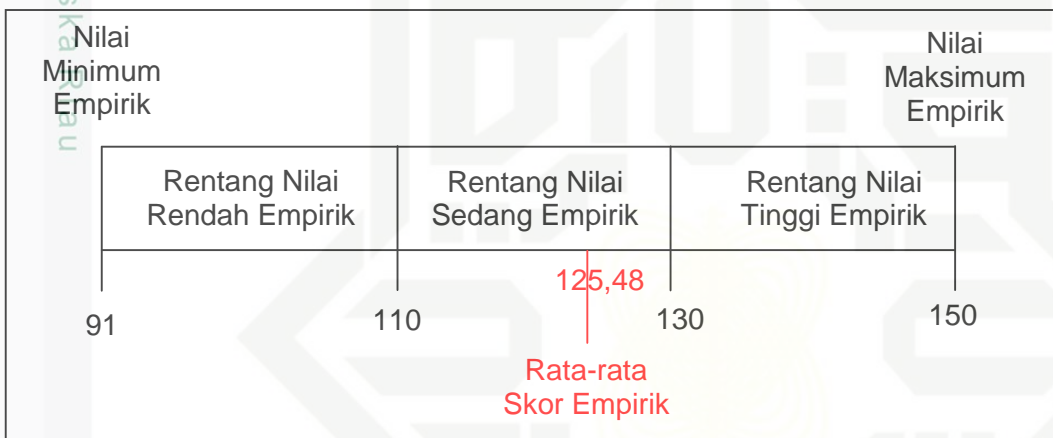
Gambar 5.4
Grafik Histogram Skor Penerapan Manajemen SDM

3. Data Budaya organisasi (X_2)

Distribusi data Budaya organisasi (X_2), terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi, lalu dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dari 58 responden diperoleh rentang empiris antara 91 sampai 150. dengan jangkauan data (*range*) $150 - 91 = 59$. Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 125,48, standar deviasi 15,41, varians 237,48, median sebesar 126 dan modus 122.

Jumlah butir instrumen untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebanyak 30. Dengan begitu rentang skor teoretik adalah $30 - 150$. Artinya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 1 maka totalnya adalah 30, sebaliknya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 5 maka total nilai variabelnya

adalah 150. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dikategorikan menjadi tiga bagian nilai rata-rata skor (*mean*) empirik yaitu nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Kategori *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data empirik yang dapat dinyatakan di lapangan.



Gambar 5.5
Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Dari gambar 5.5 di atas diketahui bahwa skor 91 – 110 budaya organisasi berada pada tingkatan rendah, skor 110 – 130 budaya organisasi berada pada tingkatan sedang, dan skor 130 – 150 budaya organisasi berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel budaya organisasi (X_2) yaitu 125,48. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel budaya organisasi (X_2) berada pada rentang budaya organisasi tingkatan sedang. Jadi budaya organisasi di Madrasah Swasta se- kota Pekanbaru berada pada tingkatan sedang.

Kemudian pada penyusunan distribusi frekuensinya tampak pada tabel berikut.

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X₃)

Variabel Budaya Organisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
91.00	1	.4	1.7	1.7
92.00	1	.4	1.7	3.4
99.00	1	.4	1.7	5.2
101.00	1	.4	1.7	6.9
102.00	1	.4	1.7	8.6
103.00	1	.4	1.7	10.3
104.00	1	.4	1.7	12.1
106.00	1	.4	1.7	13.8
107.00	1	.4	1.7	15.5
108.00	2	.7	3.4	19.0
109.00	1	.4	1.7	20.7
112.00	1	.4	1.7	22.4
113.00	1	.4	1.7	24.1
114.00	1	.4	1.7	25.9
Valid 116.00	1	.4	1.7	27.6
119.00	2	.7	3.4	31.0
120.00	3	1.1	5.2	36.2
122.00	4	1.5	6.9	43.1
125.00	1	.4	1.7	44.8
126.00	4	1.5	6.9	51.7
128.00	2	.7	3.4	55.2
129.00	2	.7	3.4	58.6
130.00	1	.4	1.7	60.3
131.00	1	.4	1.7	62.1
132.00	1	.4	1.7	63.8
133.00	1	.4	1.7	65.5
135.00	3	1.1	5.2	70.7
137.00	2	.7	3.4	74.1
138.00	1	.4	1.7	75.9

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

139.00	1	.4	1.7	77.6
142.00	4	1.5	6.9	84.5
143.00	2	.7	3.4	87.9
144.00	2	.7	3.4	91.4
145.00	2	.7	3.4	94.8
150.00	3	1.1	5.2	100.0
Total	58	21.7	100.0	
Missing System	209	78.3		
Total	267	100.0		

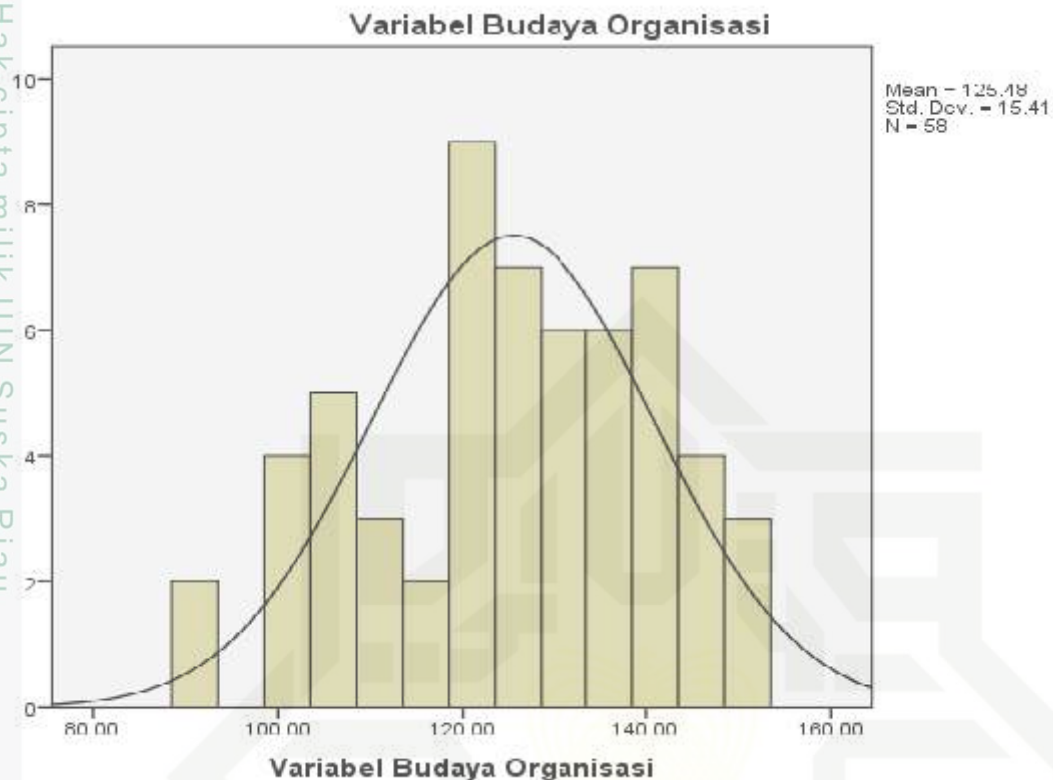
Untuk lebih memperjelas penyajian distribusi frekuensi data budaya organisasi (X_2), maka data budaya organisasi (X_2) juga divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 91 sampai 150. Grafik histogram dari sebaran data instrumen budaya organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 5.6
Grafik Histogram Skor Budaya organisasi (X₂)

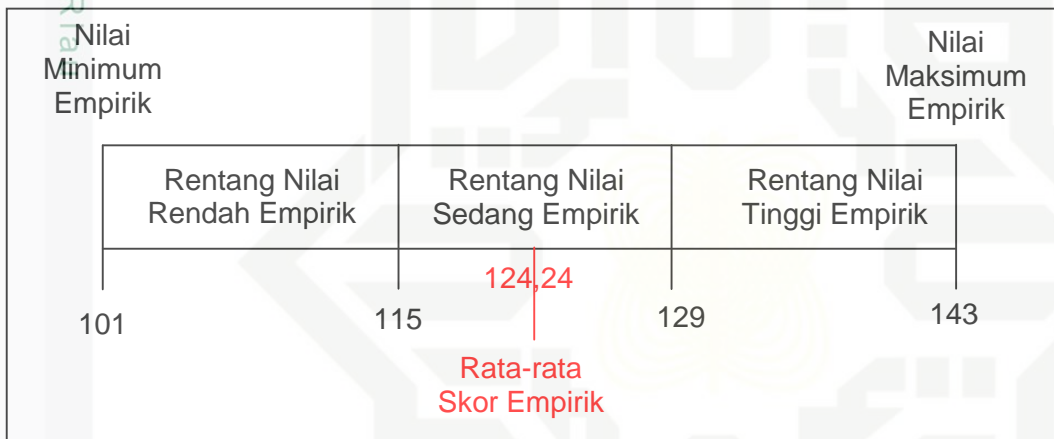
4. Data Partisipasi Masyarakat (X₃)

Distribusi data partisipasi masyarakat (X₃), terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi, lalu dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dari 58 responden diperoleh rentang empiris antara 101 sampai 143. dengan jangkauan data (*range*) $143 - 101 = 42$. Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 124,24, standar deviasi 11,67, varians 136,32, median sebesar 124,50 dan modus 124.

Jumlah butir instrumen untuk variabel partisipasi masyarakat (X₃) sebanyak 31. Dengan begitu rentang skor teoretik adalah $31 - 155$. Artinya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 1 maka totalnya adalah 31, sebaliknya andaikata setiap butir variabel memiliki skor 5 maka total nilai



variabelnya adalah 155. Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dikategorikan menjadi tiga bagian nilai rata-rata skor (*mean*) empirik yaitu nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Kategori *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data empirik yang dapat dinyatakan di lapangan.



Gambar 5.7
Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik Variabel Partisipasi Masyarakat (X_3)

Dari gambar 5.7 di atas diketahui bahwa skor 101 – 115 partisipasi masyarakat berada pada tingkatan rendah, skor 115 – 129 partisipasi masyarakat berada pada tingkatan sedang, dan skor 129 – 143 partisipasi masyarakat berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel partisipasi masyarakat (X_3) yaitu 124,24. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel partisipasi masyarakat (X_3) berada pada rentang partisipasi masyarakat

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tingkatan sedang. Jadi partisipasi masyarakat terhadap Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru berada pada tingkatan sedang.

Kemudian pada penyusunan distribusi frekuensinya tampak pada tabel berikut.

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Partisipasi Masyarakat (X_3)

Variabel Partisipasi Masyarakat					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
101.00	1	.4	1.7	1.7	
105.00	3	1.1	5.2	6.9	
106.00	2	.7	3.4	10.3	
109.00	3	1.1	5.2	15.5	
110.00	1	.4	1.7	17.2	
113.00	1	.4	1.7	19.0	
114.00	1	.4	1.7	20.7	
115.00	3	1.1	5.2	25.9	
116.00	1	.4	1.7	27.6	
117.00	3	1.1	5.2	32.8	
118.00	1	.4	1.7	34.5	
119.00	2	.7	3.4	37.9	
120.00	2	.7	3.4	41.4	
Valid	124.00	5	1.9	8.6	50.0
	125.00	2	.7	3.4	53.4
	126.00	2	.7	3.4	56.9
	127.00	3	1.1	5.2	62.1
	128.00	1	.4	1.7	63.8
	130.00	1	.4	1.7	65.5
	132.00	1	.4	1.7	67.2
	133.00	2	.7	3.4	70.7
	134.00	3	1.1	5.2	75.9
	135.00	3	1.1	5.2	81.0
	136.00	2	.7	3.4	84.5
	139.00	1	.4	1.7	86.2
	140.00	4	1.5	6.9	93.1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

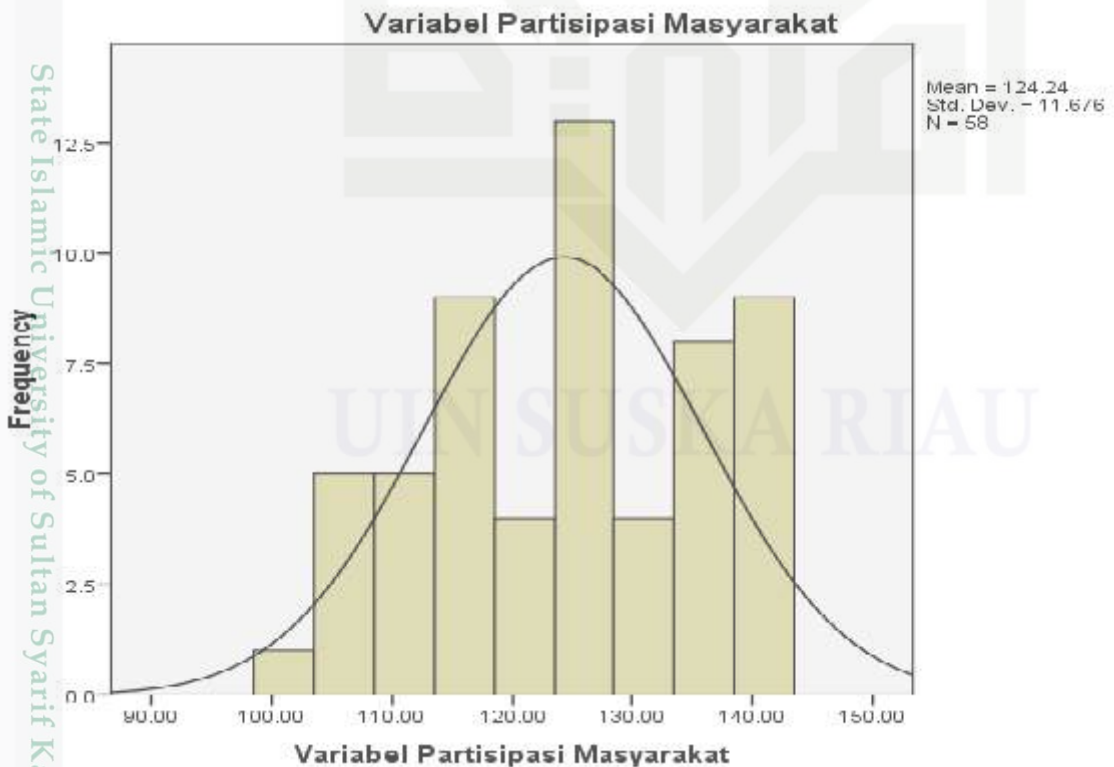
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	141.00	1	.4	1.7	94.8
	142.00	1	.4	1.7	96.6
	143.00	2	.7	3.4	100.0
	Total	58	21.7	100.0	
Missing	System	209	78.3		
Total		267	100.0		

Untuk lebih memperjelas penyajian distribusi frekuensi data partisipasi masyarakat (X_3), maka data partisipasi masyarakat (X_3) juga divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 101 sampai 143. Grafik histogram dari sebaran data instrumen partisipasi masyarakat tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 5.8
Grafik Histogram Skor Partisipasi masyarakat (X_3)

Rangkuman dari distribusi data frekuensi keempat variabel di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Variabel-variabel

		Statistics			
		Variabel Mutu Pendidikan	Variabel Penerapan manajemen SDM	Variabel Budaya Organisasi	Variabel Partisipasi Masyarakat
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	209	209	209	209
Mean		118.7414	123.7241	125.4828	124.2414
Std. Error of Mean		.83429	2.01399	2.02349	1.53312
Median		117.5000	125.0000	126.0000	124.5000
Mode		116.00	119.00 ^a	122.00 ^a	124.00
Std. Deviation		6.35378	15.33805	15.41046	11.67590
Variance		40.371	235.256	237.482	136.327
Range		32.00	71.00	59.00	42.00
Minimum		108.00	79.00	91.00	101.00
Maximum		140.00	150.00	150.00	143.00
Sum		6887.00	7176.00	7278.00	7206.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis statistik. Ada 3 (tiga) yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis statistik, yaitu (1) data berdistribusi normal, yang uji normalitasnya dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, (2) data homogen, yang uji homogenitasnya dilakukan dengan menggunakan uji One-Way ANOVA atau *test of homogeneity of variances* dan (3) data linier, yang uji linieritas datanya dengan menggunakan *means* atau *test for linearity*.

1. Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Jika data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Maka untuk menguji normalitas data dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Perhitungan menggunakan SPSS versi 20. Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Untuk mengetahui apakah data sudah memenuhi asumsi normalitas *multivariate*, maka persyaratannya adalah bahwa nilai signifikansi pada uji $K-S > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil penghitungan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah sebagai berikut:

1) Uji normalitas data skor mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data skor mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.6
Uji Normalitas Data Y atas X_1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.91260784
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

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

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia lebih besar dari 0.05 yaitu 0,836 ($\text{sig} > 0.05$), di mana $0,836 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji normalitas data skor mutu pendidikan atas budaya organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data skor mutu pendidikan atas budaya organisasi diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.7
Uji Normalitas Data Y atas X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.12809017
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.908

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel mutu pendidikan atas budaya organisasi lebih besar dari 0.05 yaitu 0,908 (sig > 0.05), di mana $0,908 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel mutu pendidikan atas budaya organisasi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3) Uji normalitas data skor mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data skor mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.8
Uji Normalitas Data Y atas X₃
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.43107378
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.126
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat lebih besar dari 0.05 yaitu 0,315 ($\text{sig} > 0.05$), di mana $0,315 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas dengan uji One-Way ANOVA (*test of homogeneity of variances*)

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji Anova tidak dapat diberlakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil.

Hipotesis yang diajukan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_a : Ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

Untuk mengetahui apakah data dari objek yang diteliti mempunyai varian sama, maka persyaratannya adalah bahwa nilai signifikansi pada uji *test of homogeneity of variances* > 0.05 .

Hasil penghitungan uji homogenitas untuk semua variabel penelitian adalah mempunyai varian sama, yang uraiannya sebagai berikut:

- 1) Uji homogenitas varian mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia

Tabel 5.9
Uji Homogenitas Y atas X_1
Test of Homogeneity of Variances

Variabel Mutu Pendidikan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.891	17	29	.064

Dari *test of Homogeneity of Varians* dapat diketahui signifikan sebesar 0.064. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.064 > 0.05$. Dengan demikian varian mutu pendidikan atas penerapan manajemen sumber daya manusia adalah sama. Artinya data variabel mutu pendidikan berdasarkan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia mempunyai varian yang sama.

- 2) Uji homogenitas varian mutu pendidikan atas budaya organisasi

Tabel 5.10
Uji Homogenitas Y atas X_2
Test of Homogeneity of Variances

Variabel Mutu Pendidikan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.377	13	23	.084

Dari *test of Homogeneity of Varians* dapat diketahui signifikan sebesar 0.084. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.084 > 0.05$. Dengan demikian varian mutu pendidikan atas budaya organisasi adalah sama. Artinya data variabel mutu pendidikan berdasarkan variabel budaya organisasi mempunyai varian yang sama.

3) Uji homogenitas varian mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat

Tabel 5.11
Uji Homogenitas Y atas X_3
Test of Homogeneity of Variances

Variabel Mutu Pendidikan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.194	16	29	.328

Dari *test of Homogeneity of Varians* dapat diketahui signifikan sebesar 0.328. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.328 > 0.05$. Dengan demikian varian mutu pendidikan atas partisipasi masyarakat adalah sama. Artinya data variabel mutu pendidikan berdasarkan variabel partisipasi masyarakat mempunyai varian yang sama.

3. Uji linieritas dengan *means (test for linearity)*

Uji linieritas dilakukan melalui *means (test for linearity)*, yaitu uji linieritas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya mempunyai hubungan yang linier antara variabel prediktor dengan variabel kriterium. Uji linieritas ini merupakan prasyarat dalam melakukan uji regresi linier. berdasarkan jalur yang telah dikonstruksikan, linieritas data terjadi pada variabel: (1) penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dengan

mutu pendidikan (Y); (2) budaya organisasi (X_2) dengan mutu pendidikan (Y); (3) partisipasi masyarakat (X_3) dengan mutu pendidikan (Y).

Hasil penghitungan uji linieritas untuk masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan di bawah ini:

- a. Uji linieritas variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dengan mutu pendidikan (Y)

Tabel 5.12
Uji Linieritas Y atas X_1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel Mutu Pendidikan *	(Combined)	1590.787	28	56.814	2.319	.014
Variabel Penerapan manajemen sumber daya manusia	Between Groups	925.499	1	925.499	37.784	.000
	Deviation from Linearity	665.288	27	24.640	1.006	.492
	Within Groups	710.333	29	24.494		
	Total	2301.121	57			

Pada tabel 5.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,492 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dengan mutu pendidikan (Y). Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,006, sedang nilai F_{tabel} sebesar 1,875. Karena $F_{hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai signifikansi menunjukkan $1,006 > 1,875$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dengan mutu pendidikan (Y).

- b. Uji linieritas variabel mutu pendidikan (Y) atas budaya organisasi (X_2)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.13
Uji Linieritas Y atas X₂
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1674.204	34	49.241	1.807	.070
Variabel Mutu Pendidikan *	Between Groups	Linearity	802.174	1	802.174	29.430	.000
Variabel Budaya Organisasi	Within Groups	Deviation from Linearity	872.030	33	26.425	.969	.541
Total			2301.121	57	27.257		

Pada tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,541 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel mutu pendidikan (Y) atas budaya organisasi (X₂). Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0,969, sedang nilai F_{tabel} sebesar 1,944. Karena $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel mutu pendidikan (Y) atas budaya organisasi (X₂).

- c. Uji linieritas variabel mutu pendidikan (Y) atas partisipasi masyarakat (X₃)

Tabel 5.14
Uji Linieritas Y atas X₃
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel Mutu Pendidikan *	Between Groups	(Combined)	1568.837	28	56.030	2.219	.018
Variabel Mutu Pendidikan *	Groups	Linearity	619.817	1	619.817	24.546	.000

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Deviation					
Partisipasi	from	949.021	27	35.149	1.392	.192
Masyarakat	Linearity					
	Within Groups	732.283	29	25.251		
	Total	2301.121	57			

Pada tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel mutu pendidikan (Y) atas partisipasi masyarakat (X_3). Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,392, sedang nilai F_{tabel} sebesar 1,875. Karena $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel mutu pendidikan (Y) atas partisipasi masyarakat (X_3).

C. Pengujian Model

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi antar-variabel bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar-variabel. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi signifikan pada alpha 0,01.

Tabel 5.15
Matriks Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		Variabel Mutu Pendidikan	Variabel Penerapan manajemen SDM	Variabel Budaya Organisasi	Variabel Partisipasi Masyarakat
Variabel Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	1	.634**	.590**	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Variabel	Pearson Correlation	.634**	1	.681**	.522**

Penerapan manajemen sumber daya manusia	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
Variabel Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.590**	.681**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Variabel Partisipasi Masyarakat	Pearson Correlation	.519**	.522**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan:

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_1) dengan (Y) $r_{y1} = 0.634$

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_2) dengan (Y) $r_{y2} = 0.590$

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_3) dengan (Y) $r_{y3} = 0.519$

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_1) dengan (X_3) $r_{31} = 0.522$

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_2) dengan (X_3) $r_{32} = 0.544$

Besarnya hubungan/korelasi antara (X_1) dengan (X_2) $r_{21} = 0.681$

Tabel 5.15 di atas menggambarkan hubungan atau korelasi antar variabel bernilai positif. Pertama, besarnya hubungan mutu pendidikan (Y) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah 0,634. Tingkat kekuatan hubungan antara mutu pendidikan (Y) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah sangat kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,138 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 6,138 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji-t Variabel X_1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	86.238	5.335		16.164

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Penerapan manajemen SDM	.263	.043	.634	6.138	.000
----------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Variabel Mutu Pendidikan

Kedua, besarnya hubungan mutu pendidikan (Y) dengan budaya organisasi (X_2) adalah 0,590. Tingkat kekuatan hubungan antara mutu pendidikan (Y) dengan budaya organisasi (X_2) adalah sangat kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,474 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 5,474 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji-t Variabel X_2 dan Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	88.195	5.621		15.690	.000
Variabel Budaya Organisasi	.243	.044	.590	5.474	.000

a. Dependent Variable: Variabel Mutu Pendidikan

Ketiga, besarnya hubungan mutu pendidikan (Y) dengan partisipasi masyarakat (X_3) adalah 0,519. Tingkat kekuatan hubungan antara mutu pendidikan (Y) dengan partisipasi masyarakat (X_3) adalah sangat kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,544 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 4,544 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.18
Hasil Uji-t Variabel X_3 dan Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	83.652	7.756			10.785	.000
1 Variabel Partisipasi Masyarakat	.282	.062	.519		4.544	.000

a. Dependent Variable: Variabel Mutu Pendidikan

Keempat, besarnya hubungan partisipasi masyarakat (X_3) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah 0,522. Tingkat kekuatan hubungan antara partisipasi masyarakat (X_3) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah sangat kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,581 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 5,698 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.19
Hasil Uji-t Variabel X_1 dan X_3

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	75.065	10.815			6.941	.000
1 Variabel Penerapan manajemen SDM	.397	.087	.522		4.581	.000

a. Dependent Variable: Variabel Partisipasi Masyarakat

Kelima, besarnya hubungan partisipasi masyarakat (X_3) dengan budaya organisasi (X_2) adalah 0,544. Tingkat kekuatan hubungan antara partisipasi masyarakat (X_3) dengan budaya organisasi (X_2) adalah sangat

kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,854 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 4,854 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji-t Variabel X_2 dan X_3

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72.503	10.737		6.752	.000
1 Variabel Budaya Organisasi	.412	.085	.544	4.854	.000

a. Dependent Variable: Variabel Partisipasi Masyarakat

Keenam, besarnya hubungan antara budaya organisasi (X_2) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah 0,681. Tingkat kekuatan hubungan antara budaya organisasi (X_2) dengan penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) adalah sangat kuat. Uji signifikansi menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,957 > 2,667$ pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan 6,957 diperoleh dari pengolahan Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 5.21
Hasil Uji-t Variabel X_1 dan X_2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.841	12.257		3.332	.002
1 Variabel Penerapan manajemen SDM	.684	.098	.681	6.957	.000

a. Dependent Variable: Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.22
Rangkuman Korelasi Antar-variabel

No	Koefisien Korelasi	Harga	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
				= 0,05	= 0,01	
126	r_{y1}	0,634	6,138**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01
126	r_{y2}	0,590	5,474**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01
126	r_{y3}	0,519	4,544**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01
126	r_{31}	0,522	4,581**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01
126	r_{32}	0,544	4,854**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01
126	r_{21}	0,681	6,957**	2,003	2,667	sangat signifikan pada alpha 0,01

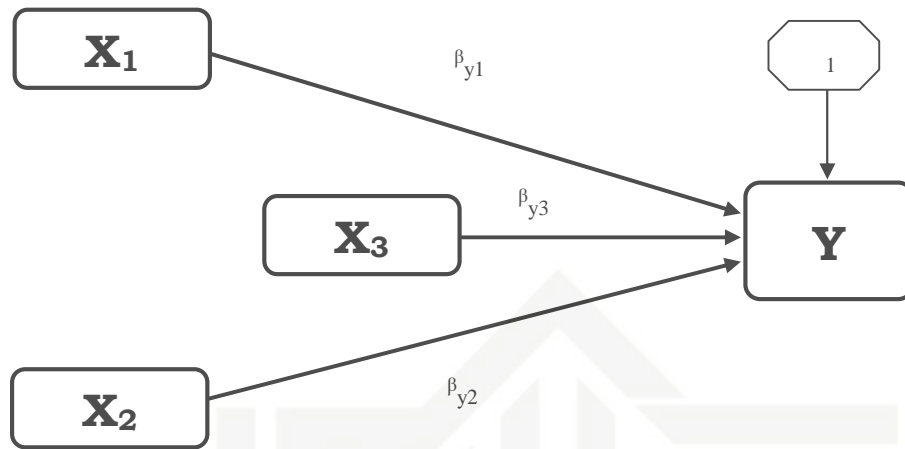
Dari tabel 5.22 di atas diketahui, terdapat 6 (enam) buah koefisien korelasi sederhana antarvariabel, yaitu: r_{yx1} , r_{yx2} , r_{yx3} , r_{x3x1} , r_{x3x2} , dan r_{x2x1} yang untuk selanjutnya diperoleh 6 (enam) buah koefisien jalur. Nilai koefisien korelasi matriks menjadi dasar perhitungan analisis koefisien jalur. Masing-masing koefisien jalur dianalisis tingkat signifikansinya dengan uji statistik t (t-test). Jika hasil perhitungan tidak signifikan maka jalur akan dihilangkan. Model analisis jalur dijelaskan dalam 3 (tiga) bagian substruktural, yaitu:

1. Substruktural-1 dengan koefisien jalur β_{y1} , β_{y2} dan β_{y3} .

Model analisis jalur pada substruktural-1 ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 5.9
Model Analisis Jalur Substruktural-1

Besarnya koefisien jalur untuk model analisis jalur yang terdiri dari tiga variabel eksogen yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) budaya organisasi (X_2) dan partisipasi masyarakat (X_3), serta satu variabel endogen yaitu mutu pendidikan, persamaan substruktural-1 sebagai berikut:

$$Y = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + 1$$

Penghitungan koefisien jalur dilakukan menggunakan program SPSS. Besarnya koefisien jalur pada substruktural-1 = 0,690, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.23
Model Summary Substruktural-1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.446	4.728

a. Predictors: (Constant), Variabel Partisipasi Masyarakat, Variabel Penerapan manajemen SDM, Variabel Budaya Organisasi

Besarnya pengaruh variabel eksogen X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y berdasarkan perhitungan pada tabel 4.23 di atas adalah 0.690. Sedangkan koefisien determinasinya merupakan kuadrat dari 0.690 yaitu 0.475. Ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan partisipasi masyarakat dalam menerangkan variasi variabel mutu pendidikan.

Kemudian, untuk mengetahui apakah semua variabel independen (penerapan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan partisipasi masyarakat) yang dimasukkan dalam persamaan substruktural-1 mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (mutu pendidikan), Hasil uji F yang terdapat pada tabel 4.24 di bawah ini adalah $F_{hitung} = 16,317 > F_{Tabel} = 2,776$ atau nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Tabel 5.24
ANOVA Substruktural-1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.144	3	364.715	16.317	.000 ^b
	Residual	1206.977	54	22.351		
	Total	2301.121	57			

a. Dependent Variable: Variabel Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Variabel Partisipasi Masyarakat, Variabel Penerapan manajemen SDM, Variabel Budaya Organisasi

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan

partisipasi masyarakat secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel mutu pendidikan.

Adapun persamaan substruktural-1 adalah:

$$Y = \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3 + \epsilon_1$$

$$Y = 0.376 X_1 + 0.225 X_2 + 0.200 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Koefisien residu } (\epsilon_1) = 1 - R^2 = 1 - 0,475 = 0,3108$$

$$Y = 0.376 X_1 + 0.225 X_2 + 0.200 X_3 + 0,3108$$

Dengan telah terpenuhinya kriteria uji F atau uji keseluruhan pada substruktural-1, maka dapat dilanjutkan pada uji individu atau uji-t. Hasil uji t disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.25
Coefficients Substruktural-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.280	6.997		10.616	.000
Variabel Penerapan manajemen SDM	.156	.058	.376	2.710	.009
Variabel Budaya Organisasi	.093	.058	.225	1.597	.006
Variabel Partisipasi Masyarakat	.109	.066	.200	1.648	.005

a. Dependent Variable: Variabel Mutu Pendidikan

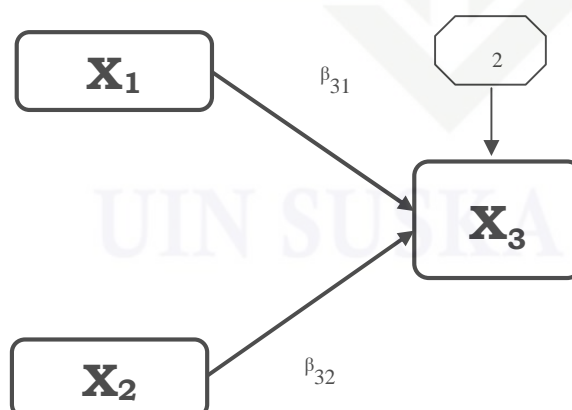
Pada tabel 5.25 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji-t < 0.05, baik variabel X_1 terhadap Y yaitu $0.009 < 0.05$, X_2 terhadap Y yaitu $0.006 < 0.05$, maupun variabel X_3 terhadap Y yaitu $0.005 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan manajemen sumber daya

manusia, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu pendidikan.

Dari tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur X_1 terhadap Y sebesar 0.376, nilai koefisien jalur X_2 terhadap Y sebesar 0.225, dan nilai koefisien jalur X_3 terhadap Y sebesar 0.200. Dari nilai koefisien jalur tersebut dapat diketahui kontribusi pengaruh X terhadap Y adalah 0.3764, artinya 37,64 persen pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan. Selanjutnya besaran pengaruh X_2 terhadap Y adalah 0.2254, artinya 22,54 persen pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Adapun besaran pengaruh X_3 terhadap Y adalah 0.1998, artinya 19,98 persen pengaruh partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan.

2. Substruktural-2 dengan koefisien jalur β_{31} dan β_{32} .

Model analisis jalur pada substruktural-2 ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.10
Model Analisis Jalur Substruktural-2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Besarnya koefisien jalur untuk model analisis jalur yang terdiri dari dua variabel eksogen yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan satu variabel endogen yaitu mutu pendidikan, persamaan substruktural-2 sebagai berikut:

$$X_3 = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + \epsilon$$

Penghitungan koefisien jalur dilakukan menggunakan program SPSS. Besarnya koefisien jalur pada substruktural-2 = 0,520, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.26
Model Summary Substruktural-2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.315	9.664

a. Predictors: (Constant), Variabel Budaya Organisasi, Variabel Penerapan manajemen SDM

Besarnya pengaruh variabel eksogen X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 berdasarkan perhitungan pada tabel 4.25 di atas adalah 0.582. Sedangkan koefisien determinasinya merupakan kuadrat dari 0.582 yaitu 0.339. Ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi dalam menerangkan variasi variabel partisipasi masyarakat.

Kemudian, untuk mengetahui apakah semua variabel independen (penerapan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi) yang dimasukkan dalam persamaan substruktural-2 mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (partisipasi masyarakat),

Hasil uji F yang terdapat pada tabel 4.26 di bawah ini adalah $F_{hitung} = 14,103 > F_{Tabel} = 3,165$ atau nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Tabel 5.27
ANOVA Substruktural-2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2634.130	2	1317.065	14.103	.000 ^b
	Residual	5136.491	55	93.391		
	Total	7770.621	57			

a. Dependent Variable: Variabel Partisipasi Masyarakat

b. Predictors: (Constant), Variabel Budaya Organisasi, Variabel Penerapan manajemen SDM

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel mutu pendidikan.

Adapun persamaan substruktural-2 adalah:

$$X_3 = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + \epsilon$$

$$X_3 = 0.283 X_1 + 0.352 X_2 + \epsilon$$

$$\text{Koefisien residu } (\epsilon) = 1 - R^2 = 1 - 0.582 = 0.418$$

$$X_3 = 0.315 X_1 + 0.288 X_2 + 0.729$$

Dengan telah terpenuhinya kriteria uji F atau uji keseluruhan pada substruktural-2, maka dapat dilanjutkan pada uji individu atau uji-t. Hasil uji t disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.28
Coefficients^a Substruktural-2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	64.181	11.387		5.636	.000
1 Variabel Penerapan manajemen SDM	.215	.114	.283	1.888	.024
Variabel Budaya Organisasi	.267	.113	.352	2.350	.002

a. Dependent Variable: Variabel Partisipasi Masyarakat

Pada tabel 5.28 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji-t < 0.05, baik variabel X_1 terhadap X_3 yaitu $0.024 < 0.05$ maupun X_2 terhadap X_3 yaitu $0.002 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel partisipasi masyarakat.

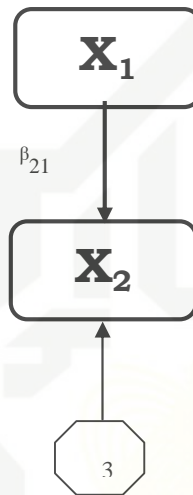
Dari tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur X_1 terhadap X_3 sebesar 0.283, dan nilai koefisien jalur X_2 terhadap X_3 sebesar 0.352. Dari nilai koefisien jalur tersebut dapat diketahui kontribusi pengaruh X terhadap X_3 adalah 0.283, artinya 28,26 persen pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan. Selanjutnya besaran pengaruh X_2 terhadap X_3 adalah 0.352, artinya 35,17 persen pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Substruktural-3 dengan koefisien jalur β_{21}

Bagan model hubungan kausal antar-variabel pada substruktural-3 adalah hubungan kausal empiris variabel X_1 ke X_2 . Hubungan kausal pada substruktural-3 ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.11
Model Jalur Substruktural-3

Hubungan kausal antar variabel pada substruktural-3 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu budaya organisasi (X_2) dan sebuah variabel eksogen yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1). Karena dalam substruktural-3 hanya terdapat satu variabel eksogen, maka koefisien jalur pada substruktural-3 ini sama dengan koefisien korelasinya. Nilai korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.29
Model Summary Substruktural-3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.454	11.387

a. Predictors: (Constant), Variabel Penerapan manajemen SDM

Pada tabel 5.29 di atas diperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.681. Pada perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa besaran nilai koefisien jalur pada substruktural-3 juga 0.681, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.30
Coefficients Substruktural-3^a

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	40.841	12.257			3.332	.002
1 Variabel Penerapan manajemen SDM	.684	.098	.681		6.957	.000

a. Dependent Variable: Variabel Budaya Organisasi

Dari tabel 5.30 di atas terlihat jelas bahwa besarnya koefisien jalur pada substruktur-3 adalah 0,681. Dengan kata lain, memang nilai koefisien korelasi sama besarnya dengan nilai koefisien jalur untuk substruktural-3 dimana variabel eksogen dan endogen masing-masing terdiri dari satu variabel. Kemudian pada tabel 4.28 di atas menjelaskan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.464, ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia dalam menerangkan variasi variabel budaya organisasi. Jadi, adapun persamaan substruktural-3 adalah:

$$X_2 = \beta_{21} X_1 + \epsilon_3$$

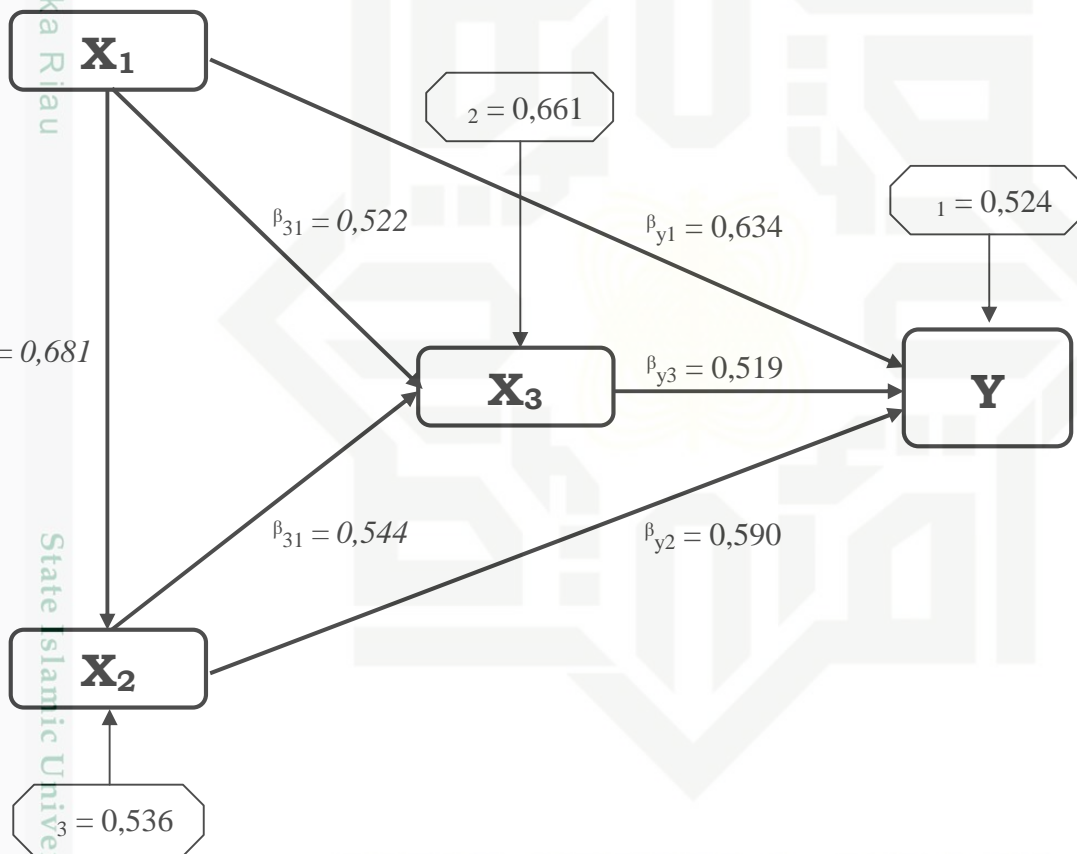
$$X_2 = 0.681 X_1 + \epsilon_3$$

$$\text{Koefisien residu } (\epsilon_3) = 1 - R^2 = 1 - 0.681 = 0.464 = 0.3190$$

Dengan demikian persamaan jalur substruktural-3 adalah:

$$X_2 = 0.486 X_1 + 0.3190.$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur pada substruktural-3 dan substruktural-3 diperoleh nilai-nilai koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausal dalam model struktural yang dianalisis sebagaimana disajikan dalam gambar 5.12 berikut ini.



Gambar 5.12
Model Utuh Analisis Jalur Hubungan Struktural
Antar-variabel

Keterangan:

- X_1 = Variabel bebas penerapan manajemen sumber daya manusia
- X_2 = Variabel bebas budaya organisasi
- X_3 = Variabel bebas partisipasi masyarakat
- Y = Variabel terikat mutu pendidikan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- β_{y1} = Koefisien jalur variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap mutu pendidikan (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap mutu pendidikan (Y).
- β_{y2} = Koefisien jalur variabel budaya organisasi (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y).
- β_{y3} = Koefisien jalur variabel partisipasi masyarakat (X_3) terhadap mutu pendidikan (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel partisipasi masyarakat (X_3) terhadap mutu pendidikan (Y).
- β_{31} = Koefisien jalur variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap partisipasi masyarakat (X_3), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap partisipasi masyarakat (X_3).
- β_{32} = Koefisien jalur variabel budaya organisasi (X_2) terhadap partisipasi masyarakat (X_3), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X_2) terhadap partisipasi masyarakat (X_3).
- β_{21} = Koefisien jalur variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap budaya organisasi (X_2), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap budaya organisasi (X_2).
- 1 = Koefisien residu, variabel-variabel lain yang mempengaruhi mutu pendidikan (Y) selain variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) dan partisipasi masyarakat (X_3).
- 2 = Koefisien residu, variabel-variabel lain yang mempengaruhi partisipasi masyarakat (X_3) selain variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2).
- 3 = Koefisien residu, variabel-variabel lain yang mempengaruhi budaya organisasi (X_2) selain variabel penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1).

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menerima hipotesis atau menolak hipotesis. Jadi dengan demikian terdapat dua pilihan¹ kriteria pengujian terdiri dari daerah penerimaan dan daerah penolakan hipotesis. Daerah penolakan hipotesis sering pula disebut dengan nama daerah kritis.

¹ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Penerbit Tarsito, 1996), h. 221.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Pengujian Hipotesis I

Terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan

Untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada akhir Bab II, di mana bunyi hipotesisnya adalah terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap mutu pendidikan (Y), perlu diuji hipotesis statistiknya. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap mutu pendidikan (Y) atau y_1 sebesar 0.634, dengan nilai uji-t 6,138. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig $<$ α , maka H_0 ditolak

Jika : Sig $>$ α , maka H_0 diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t adalah 6,138, dan sig = 0.000. Nilai α , karena uji dua sisi maka nilai α -nya dibagi 2, sehingga nilai $\alpha = 0,05/2 = 0,025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = 0.000 $<$ 0.025, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengujian Hipotesis II

Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap mutu pendidikan

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y), perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur budaya organisasi (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) atau β_{y2} sebesar 0.590, dengan nilai uji-t 5,474. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig $<$ α , maka H_0 ditolak

Jika : Sig $>$ α , maka H_0 diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t 5,474, dan sig = 0.000. Nilai α , karena uji dua sisi maka nilai α -nya dibagi 2, sehingga nilai $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = 0.000 $<$ 0.025, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

c. Pengujian Hipotesis III

Terdapat pengaruh langsung positif partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan

Untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada akhir Bab II, dimana bunyi hipotesisnya adalah terdapat pengaruh partisipasi masyarakat (X_3) terhadap mutu pendidikan (Y), perlu diuji hipotesis statistiknya. Hasil perhitungan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendapatkan bahwa koefisien jalur partisipasi masyarakat (X_3) terhadap mutu pendidikan (Y) atau β_{y3} sebesar 0.519, dengan nilai uji-t 4,544. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig $<$, maka H_0 ditolak

Jika : Sig $>$, maka H_0 diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t adalah 4,544, dan sig = 0.000. Nilai α , karena uji dua sisi maka nilai α -nya dibagi 2, sehingga nilai $\alpha = 0,05/2 = 0.025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = 0.000 $<$ 0.025, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

d. Pengujian Hipotesis IV

Terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap partisipasi masyarakat (X_3), perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap partisipasi masyarakat (X_3) atau β_{31} sebesar 0.522, dengan nilai uji-t 4,581. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig $<$, maka H_0 ditolak

Jika : Sig $>$, maka H_0 diterima.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Raksipana milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t 4,581, dan sig = 0.000. Nilai , karena uji dua sisi maka nilai -nya dibagi 2, sehingga nilai = $0,05/2 = 0.025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = $0.000 < 0.025$, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

e. Pengujian Hipotesis V

Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap partisipasi masyarakat (X_3), perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur budaya organisasi (X_2) terhadap partisipasi masyarakat (X_3) atau sebesar 0.544, dengan nilai uji-t 4,854. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig , maka H_0 ditolak

Jika : Sig > , maka H_0 diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t 4,854, dan sig = 0.000. Nilai , karena uji dua sisi maka nilai -nya dibagi 2, sehingga nilai = $0,05/2 = 0.025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = $0.000 < 0.025$, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap partisipasi masyarakat. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Pengujian Hipotesis VI

Terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap budaya organisasi (X_2), perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur penerapan manajemen sumber daya manusia (X_1) terhadap budaya organisasi (X_2) atau r_{21} sebesar 0.681, dengan nilai uji-t 6,957. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika : Sig $<$ α , maka H_0 ditolak

Jika : Sig $>$ α , maka H_0 diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t 6,957, dan sig = 0.000. Nilai α , karena uji dua sisi maka nilai α -nya dibagi 2, sehingga nilai $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$. Hasil perbandingan t_{tabel} dan t_{hitung} ternyata sig = 0.000 $<$ 0.025, maka H_0 ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh yang signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap lingkungan kerja. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

Hasil pengujian hipotesis penelitian di atas baik penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan, budaya organisasi terhadap mutu pendidikan, partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan, penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat, budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat, maupun penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi, semuanya menunjukkan pengaruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang positif dan signifikan. Berikut ini penulis kemukakan rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 5.31
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Statistik	Nilai Koefisien	Hasil uji-t	Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
$H_0 : \beta_{y1} \geq 0$ $H_1 : \beta_{y1} < 0$	0.634	6,138	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan
$H_0 : \beta_{y2} \geq 0$ $H_1 : \beta_{y2} < 0$	0.590	5,474	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan
$H_0 : \beta_{y3} \geq 0$ $H_1 : \beta_{y3} < 0$	0.519	4,544	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan
$H_0 : \beta_{31} \geq 0$ $H_1 : \beta_{31} < 0$	0.522	4,581	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi masyarakat
$H_0 : \beta_{32} \geq 0$ $H_1 : \beta_{32} < 0$	0.544	4,854	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi masyarakat
$H_0 : \beta_{21} \geq 0$ $H_1 : \beta_{21} < 0$	0.681	6,957	0.000 < 0.05	H_0 ditolak, H_1 diterima	Penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi

E. Pembahasan Temuan Penelitian

Hasil pembahasan pengujian hipotesis di atas menjelaskan bahwa semua hipotesis penelitian yang penulis ajukan pada akhir bab II diterima. Diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian menggunakan acuan hipotesis statistik yang penulis ajukan pada akhir bab III. Hasil penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung positif terhadap variabel mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dipimpin oleh guru di dalam kelas dalam hal: (1) intensifnya pengembangan perangkat pembelajaran untuk pemenuhan tujuan pembelajaran; (2) pengelolaan kelas menunjang tercapainya tujuan pembelajaran; (3) efektifnya interaksi dalam kegiatan pendahuluan dan penutupan pembelajaran; (4) penggunaan model pembelajaran yang efektif dalam kegiatan inti; (5) pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran; dan (6) penilaian hasil belajar siswa dilakukan secara komprehensif ditentukan oleh penerapan manajemen sumber daya manusia yang memiliki corak kepemimpinan sebagai berikut: (1) memberi pengaruh ideal terhadap guru, tenaga kependidikan dan siswa (wibawa, dihormati, dan dikagumi); (2) memotivasi inspirasi guru, tenaga kependidikan dan siswa (memotivasi inspirasi, memberikan tantangan-tantangan kerja kepada bawahan); (3) memberikan stimulasi intelektual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (pendekatan cara kerja baru, dan kreativitas kerja bawahan); dan (4) memberikan perhatian secara individual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (mendengar, memperhatikan kebutuhan kerja, dan perkembangan mereka).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,634. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel penerapan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Slavic University of Suan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,138 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan. Artinya, makin efektifnya penerapan manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap variabel mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dipimpin oleh guru di dalam kelas dalam hal: (1) intensifnya pengembangan perangkat pembelajaran untuk pemenuhan tujuan pembelajaran; (2) pengelolaan kelas menunjang tercapainya tujuan pembelajaran; (3) efektifnya interaksi dalam kegiatan pendahuluan dan penutupan pembelajaran; (4) penggunaan model pembelajaran yang efektif dalam kegiatan inti; (5) pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran; dan (6) penilaian hasil belajar siswa dilakukan secara komprehensif, ditentukan oleh budaya organisasi yang dalam hal ini adalah kondisi madrasah baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan guru yang meliputi: (1) penataan tempat kerja, (2) kelengkapan peralatan kerja, (3) hubungan kerja, (4) suasana kerja, (5) peraturan kerja, dan (6) sarana dan prasarana kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,590. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,474 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Artinya, makin kondusifnya budaya organisasi akan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel partisipasi masyarakat berpengaruh langsung positif terhadap variabel mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dipimpin oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru di dalam kelas dalam hal: (1) intensifnya pengembangan perangkat pembelajaran untuk pemenuhan tujuan pembelajaran; (2) pengelolaan kelas menunjang tercapainya tujuan pembelajaran; (3) efektifnya interaksi dalam kegiatan pendahuluan dan penutupan pembelajaran; (4) penggunaan model pembelajaran yang efektif dalam kegiatan inti; (5) pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran; dan (6) penilaian hasil belajar siswa dilakukan secara komprehensif, ditentukan oleh partisipasi masyarakat yang ada di madrasah yang mencakup proses: (1) mengidentifikasi masalah; (2) mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi; (3) memilih alternatif terbaik; (4) melaksanakan keputusan; dan (5) mengevaluasi pelaksanaan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,519. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,544 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan. Artinya, makin efektifnya partisipasi masyarakat di madrasah akan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung positif terhadap variabel partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat yang ada di madrasah yang mencakup proses: (1) mengidentifikasi masalah; (2) mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi; (3) memilih alternatif terbaik; (4) melaksanakan keputusan; dan (5) mengevaluasi pelaksanaan keputusan, yang ditentukan oleh penerapan manajemen sumber daya manusia yang memiliki corak kepemimpinan sebagai berikut: (1) memberi pengaruh ideal terhadap guru, tenaga kependidikan dan siswa (wibawa, dihormati, dan dikagumi); (2) memotivasi inspirasi guru, tenaga kependidikan dan siswa (memotivasi inspirasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan tantangan-tantangan kerja kepada bawahan); (3) memberikan stimulasi intelektual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (pendekatan cara kerja baru, dan kreativitas kerja bawahan); dan (4) memberikan perhatian secara individual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (mendengar, memperhatikan kebutuhan kerja, dan perkembangan mereka).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,522. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,581 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat. Artinya, makin efektif penerapan manajemen sumber daya manusia makin efektifnya partisipasi masyarakat di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap variabel partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat yang ada di madrasah yang mencakup proses: (1) mengidentifikasi masalah; (2) mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi; (3) memilih alternatif terbaik; (4) melaksanakan keputusan; dan (5) mengevaluasi pelaksanaan keputusan, yang ditentukan oleh budaya organisasi yang dalam hal ini adalah kondisi madrasah baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan guru yang meliputi: (1) penataan tempat kerja, (2) kelengkapan peralatan kerja, (3) hubungan kerja, (4) suasana kerja, (5) peraturan kerja, dan (6) sarana dan prasarana kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,544. Hal ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,854 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat. Artinya, makin kondusifnya budaya organisasi akan meningkatkan partisipasi masyarakat di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung positif terhadap variabel budaya organisasi. Budaya organisasi yang dalam hal ini adalah kondisi madrasah baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan guru yang meliputi: (1) penataan tempat kerja, (2) kelengkapan peralatan kerja, (3) hubungan kerja, (4) suasana kerja, (5) peraturan kerja, dan (6) sarana dan prasarana kerja., yang ditentukan oleh penerapan manajemen sumber daya manusia yang memiliki corak kepemimpinan sebagai berikut: (1) memberi pengaruh ideal terhadap guru, tenaga kependidikan dan siswa (wibawa, dihormati, dan dikagumi); (2) memotivasi inspirasi guru, tenaga kependidikan dan siswa (memotivasi inspirasi, memberikan tantangan-tantangan kerja kepada bawahan); (3) memberikan stimulasi intelektual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (pendekatan cara kerja baru, dan kreativitas kerja bawahan); dan (4) memberikan perhatian secara individual kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa (mendengar, memperhatikan kebutuhan kerja, dan perkembangan mereka).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,681. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,957 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi. Artinya, makin efektif penerapan manajemen sumber daya manusia makin kondusifnya budaya organisasi di Madrasah Swasta se-Kota Pekanbaru.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keenam hipotesis penelitian yang diajukan pada akhir bab II dalam disertasi ini diterima. Secara rinci, pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,4019. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,138 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan. Artinya, peningkatan penerapan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap mutu pendidikan. Artinya makin efektif penerapan manajemen sumber daya manusia akan diikuti oleh makin meningkatnya mutu pendidikan.

2. Pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap mutu pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,3486. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,474 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan mutu pendidikan seseorang di organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh HM Sukardi² tahun 2001, yang berjudul “Budaya Mutu dan Prospek penerapannya dalam Lembaga Pendidikan” juga menjelaskan tentang betapa pentingnya bagi pemimpin pendidikan untuk melaksanakan empat kriteria penting, yang salah satunya adalah perlu adanya rencana operasional sekolah yang didalamnya mencakup variasi program, penanggung jawab dan petunjuk pelaksanaan.

Dengan begitu, budaya organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap mutu pendidikan. Artinya makin baik budaya organisasi akan diikuti oleh makin baiknya mutu pendidikan.

² <https://media.neliti.com/media/publications/59337-ID-budaya-mutu-dan-prospek-penerapannya-dal.pdf>

3. Pengaruh langsung positif partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,2693. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,544 > 2,003$) pada α 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif partisipasi masyarakat terhadap mutu pendidikan. Artinya, peningkatan partisipasi masyarakat akan meningkatkan mutu pendidikan seseorang di organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas baik teori maupun hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa partisipasi masyarakat dapat mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap mutu pendidikan. Artinya makin tinggi partisipasi masyarakat akan diikuti oleh makin tingginya mutu pendidikan.

4. Pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap positif partisipasi masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,2726. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,581 > 2,003$) pada α 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap partisipasi masyarakat. Artinya, peningkatan penerapan manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan partisipasi masyarakat seseorang di organisasi.

5. Pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,2961. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,854 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap partisipasi masyarakat. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan partisipasi masyarakat seseorang di organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas baik konsep yang kemukakan oleh para ahli, teori maupun hasil penelitian yang relevan yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap keouasan kerja. Artinya makin tinggi tingkat budaya organisasi akan diikuti oleh makin tingginya partisipasi masyarakat. Sehingga bila partisipasi masyarakat meningkat, dengan sendirinya mutu pendidikan dapat meningkat sesuai penjelasan di atas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6. Pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap positif budaya organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,4636. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,957 > 2,003$) pada alpha 0,05, dengan $dk = 56$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap budaya organisasi. Artinya, peningkatan penerapan manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan budaya organisasi seseorang di organisasi.

G. Novelty Penelitian

Penelitian ini menghendaki adanya temuan baru (*novelty*), yang merupakan ide, konsep, gagasan, dan pendapat baru yang belum dikenal sebelumnya, baik baru secara keseluruhan atau sebagiannya saja, yang dikemukakan oleh peneliti. Secara konseptual, mutu pendidikan dapat dilihat dari beberapa aspek. Anwar mengatakan bahwa mutu pendidikan dilihat dari dua segi yaitu proses dan hasil, yang keduanya dapat dideteksi dari ciri-ciri sebagai berikut: kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas.³ Menurut Mujamil mutu pendidikan adalah “kemampuan lembaga

³ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 19

pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin”.⁴

Menurut Hoy dan Miskel mutu pendidikan dilihat dari tiga unsur yaitu input, proses dan output. “Sebagai sebuah organisasi, sekolah mengambil masukan dari lingkungan (input), mengubah atau mengolahnya (proses), dan memproduksi hasil (output)”. Mutu Sekolah harus didahului oleh efektifitas semua program sekolah sebagai organisasi yang dijalankannya ke dalam sistem yang terorganisasi dan terintegrasi.⁵ Efektif yang dimaksudkan di sini adalah sebuah keadaan dimana tujuan menjadi ukuran untuk hasil yang diperoleh. Dari hal tersebut, maka pendidikan lebih tepat diarahkan sebagai sebuah proses dalam mengubah input menjadi output yang berbeda. Berbeda disini bukan berarti menghasilkan sesuatu yang sama sekali berbeda, tetapi menjadikan input yang ada menjadi memiliki nilai tambah bersifat abstrak setelah melalui proses, namun tetap dengan keadaan serupa. Oleh karenanya, secara konseptual, mutu pendidikan dapat dilihat dari siswa yang masuk, mutu input dan proses instruksional, dan mutu dari keluaran.

Menurut Usman, mutu pendidikan diukur secara universal baik dari empat segi yaitu; input, proses, output maupun outcome. Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu : kinerja (*performan*), waktu wajar (*timelines*) handal (*reliability*), daya tahan (*durability*), indah (*aesteties*), hubungan manusiawi (*personal interface*), mudah penggunaannya (*easy of use*), bentuk khusus (*feature*), standar tertentu (*comformence to specification*),

⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007), h. 206.

⁵ Hoy, Wayne dan Miskel, Cecil. G. *Educational Administration, Theory, research and Practice*. 9th edition. (New York: McGraw Hill, 2013), h. 167



konsistensi (*concistency*), seragam (*uniformity*), mampu melayani (*serviceability*), ketepatan (*acuracy*).⁶

Pernyataan Usman tersebut dapat dijelaskan, kinerja (*performan*) berkaitan dengan aspek fungsional sekolah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. “Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar”⁷. Waktu wajar (*timelines*) yaitu sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat. Handal (*reliability*) yaitu usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia. Daya tahan (*durability*) yaitu tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan. Indah (*aesteties*) misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik, guru membuat media-media pendidikan yang menarik. Hubungan manusiawi (*personal interface*) yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Hal ini bisa dicapai apabila terjalin komunikasi yang sehat. “Dari komunikasi itu bisa diperoleh suasana yang akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai”.⁸ Mudah penggunaannya (*easy of use*) yaitu sarana dan prasarana dipakai. Misalnya aturan-aturan sekolah mudah diterapkan, bukubuku perpustakaan mudah dipinjam dikembalikan tepat waktu.

⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 411

⁷ Soetjipto, *Rafli Kosasi, Profesi Guru*, (Jakarta : Renika Cipta, 2000), Cet. Ke-1, h.146

⁸ Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 251


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bentuk khusus (*feature*) yaitu keunggulan tertentu misalnya sekolah unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi (*komputerisasi*). “Persyaratan pertama bagi kepemimpinan pengajaran adalah guru hendaknya memiliki visi mengenai unggulan dalam mengajar”.⁹ Standar tertentu (*conformance to specification*) yaitu memenuhi standar tertentu. Misalnya sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal. Konsistensi (*concistency*) yaitu keajegan, konstan dan stabil, misalnya mutu sekolah tidak menurun dari dulu hingga sekarang, warga sekolah konsisten dengan perkataannya. Seragam (*uniformity*) yaitu tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam berpakaian. Mampu melayani (*serviceability*) yaitu mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya sekolah menyediakan kotak saran dan saransaran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik sehingga pelanggan merasa puas. Ketepatan (*acuracy*) yaitu ketepatan dalam pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.

Selanjutnya, secara konseptual para ahli membicarakan tentang standar mutu pendidikan, dimana pemahaman dan persepsi dalam hal standar mutu pendidikan terdapat perbedaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan sudut pandang antara pakar satu dengan pakar lainnya. *Pertama* pada umumnya para orang tua mengatakan bahwa kenyamanan sekolah itu merupakan salah satu tolak ukur terbaik. *kedua* pihak lain berpendapat bahwa hasil belajar atau hasil akademik yang menunjukkan sekolah tersebut menunjukkan sekolah yang baik karena menurut pendapat ini dari buahnya anda mengenali mereka. *ketiga*

⁹ Cyril Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan*, (Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya, 2000), Cet. Ke-1, h. 101

sebagian orang mengemukakan bahwa ada beberapa ciri atau tolak ukur yang akan memperlihatkan mutu suatu sekolah.¹⁰

Cyil merangkum pendapat mutu dari sudut pandang yang berbeda menggunakan tolak ukur yang berbeda. Sebagian orang menggunakan tolak ukur berdasarkan kondisi sekolah, sebagian lain menggunakan tolak ukur prestasi hasil belajar, dan pendapat yang lebih luas menyatakan tolak ukur mutu pendidikan perlu ditinjau dari berbagai tolak ukur yang relevan.

Pandangan Mujamil yang menyatakan bahwa “lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan”.¹¹ Meskipun Mujamil menggunakan tolak ukur input, proses dan hasil, namun titik tolak ukur mutu pendidikan menurut Mujamil adalah pengguna jasa pendidikan, yang berarti lebih berfokus pada output yaitu potensi dan nilai guna para alumni dalam kehidupan. Menurut Usman “Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa puas”.¹²

Sedangkan menurut Hari Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*),

¹⁰ *Ibid.*, h. 213

¹¹ Mujamil Qomar, *Op.cit.*, h. 206

¹² Husaini Usman, *Op.cit.*, h. 410



pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.¹³

Dalam penemuan novelty penelitian ini, pembahasan mutu pendidikan secara konseptual akan kekurangan makna tanpa membahas teori mutu pendidikan. Maka secara teoretik mutu pendidikan dikaitkan dengan beberapa faktor. Untuk meningkatkan mutu madrasah menurut Sudarwan Danim melibatkan lima faktor yang dominan : (1) Kepemimpinan Kepala sekolah; (2) Siswa/ anak sebagai pusat; (3) Pelibatan guru secara maksimal; (4) Kurikulum yang dinamis; (5) Jaringan Kerjasama”.¹⁴ Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.

Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Peningkatan mutu pendidikan harus mengambil langkah sebagai berikut :

(a) Pemerintah menanggung biaya minimum pendidikan yang diperlukan anak

¹³ Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung : Cipta Lekas Garafika, 2005), h. 17

¹⁴ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksar, 2007), h. 56

usia sekolah baik negeri maupun swasta yang diberikan secara individual kepada siswa, (b) Optimalisasi sumber daya pendidikan yang sudah tersedia, antara lain melalui *double shift*, (c) Memberdayakan sekolah-sekolah swasta melalui bantuan dan subsidi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran siswa dan optimalisasi daya tampung yang tersedia, (d) Melanjutkan pembangunan Unit Sekolah Baru (USB) dan Ruang Kelas Baru (RKB) bagi daerah-daerah yang membutuhkan dengan memperhatikan peta pendidikan di tiap-tiap daerah sehingga tidak mengganggu keberadaan sekolah swasta, (e) Memberikan perhatian khusus bagi anak usia sekolah dari keluarga miskin, masyarakat terpencil, masyarakat terisolasi, dan daerah kumuh, (f) Meningkatkan partisipasi anggota masyarakat dan pemerintah daerah untuk ikut serta menangani penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun.¹⁵

Sedangkan peningkatan mutu sekolah secara umum dapat diambil suatu strategi dengan membangun akuntabilitas pendidikan dengan pola kepemimpinan, seperti kepemimpinan sekolah Kaizen yang menyarankan: (a) Untuk memperkuat tim-tim sebagai bahan pembangun yang fundamental dalam struktur perusahaan, (b) Menggabungkan aspek-aspek positif individual dengan berbagai manfaat dari konsumen, (c) Berfokus pada detail dalam mengimplementasikan gambaran besar tentang perusahaan, (d) Menerima tanggung jawab pribadi untuk selalu mengidentifikasi akar penyebab masalah, (e) Membangun hubungan antar pribadi yang kuat, (f) Menjaga agar pemikiran tetap terbuka terhadap kritik dan nasihat yang konstruktif, (g) Memelihara sikap yang progresif dan berpandangan ke masa depan, (h)

¹⁵ Indra Djati Sidi, *Menuju Masyarakat Belajar*, (Jakarta : Logos, 2003), h. 73

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bangga dan menghargai prestasi kerja, (i) Bersedia menerima tanggung jawab dan mengikuti pelatihan.¹⁶

Menurut Lewis peningkatan mutu organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang menggerakkan organisasi menuju penerapan pelayanan mutu.

Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes and facts, and respect for people. All are distinct, but equal in potential strength. All four must be addressed; minimizing one weakens the others. By not addressing one, the entire house of Quality will fall.

Empat pilar mutu yang dimaksud yaitu (1) Layanan pelanggan, (2) Perbaikan terus-menerus, (3) Proses dan fakta-fakta, (4) Menghormati orang. Setiap lembaga pendidikan masalahnya berbeda tetapi inti permasalahannya sama. Keempat pilar harus ditangani dengan baik dalam rangka meminimalkan kesalahan. Salah satu pilar tidak dijalankan dengan baik dapat meruntuhkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Beberapa teori tersebut di atas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya mutu pendidikan. Dan di sini peneliti melihat bahwa sesuai dengan unit analisisnya yaitu madrasah swasta di Kota Pekanbaru, novelty penelitian ini secara kuantitatif bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah adalah dengan meningkatkan dan mengefektifkan penerapan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan partisipasi masyarakat yang dilakukan secara simultan. Teori yang dikeluarkan para ahli tidak menyebutkan ketiga variabel tersebut sebagai faktor utama penunjang

¹⁶ Sudarwan Danim, *Op.cit.*, h. 225

meningkatnya mutu pendidikan secara simultan, tapi secara parsial atau individual ada, dengan berdampingan dengan variabel lain. Dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa penerapan manajemen SDM, budaya organisasi dan partisipasi masyarakat secara bersama-sama mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah swasta di Kota Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

