



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.

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI
SEKOLAH TINGGI ILMU TERBIYYAH SYEKH
BURHANUDDIN PARIAMAN**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

WARDIANTONI
NIM. 21790115693

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H./2021 M.

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 34 Pekanbaru 28129 PO BOX 1004
Phone & Fax: (0761) 856832, Site : pgs.uin-suska.ac.id E-mail : pgs@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama :
Nomor Induk Mahasiswa :
Gel. Akademik :
Jumlah :
Tipe Penguji :

: WARDIANTONI
: 21790115693
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI
SEKOLAH TINGGI ILMU TARRBIYYAH SYEKH
BURHANUDDIN PARIAMAN

Dr. Andi Murniati, M.Pd
Penguji I/Kesua

Dr. Yanti, M.Ag
Penguji II/Sekretaris

Dr. Hartono, M.Pd
Penguji III

Dr. Salmalni Yeli, M.Ag
Penguji IV

UIN SUSKA RIAU

Tanggal Ujian/Pengesahan

12/06/2021

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Penguji Tesis menegesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman**, yang ditulis oleh Sdra:

Nama : Wardiantoni
NIM : 21790115693
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, pada tanggal 12 Juni 2021.

Penguji III,
Dr. Hartono, M.Pd.
NIP. 19640301 199203 1 003

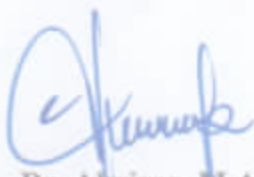
Tgl: 6 Agustus 2021

Penguji IV,
Dr. Salmainsi Yeli, M.Ag.
NIP. 19690601 199203 2 001

Tgl: 6 Agustus 2021

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

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.

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis menegesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman, yang ditulis oleh Sdra:

Nama : Wardiantoni
NIM : 21790115693
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 12 Juni 2021.

Pembimbing I,
Dr. Hasbullah, M.Si.
NIP. 19721218 199803 1 005



Tgl: 6 Agustus 2021


Pembimbing II,
Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002



Tgl: 6 Agustus 2021

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam



Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

- Hak Cipta Dilindungi 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.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis menyetujui bahwa tesis yang berjudul **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Arabiyah Syekh Burhanuddin Pariaman** yang ditulis oleh:

Nama : Wardiantoni
NIM : 21790115693
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 11 Januari 2021
Pembimbing I,



Dr. Hasbullah, M.Si.
NIP. 19721218 199803 1 005

Tanggal: 11 Januari 2021
Pembimbing II,


Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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

Hak Cipta Dilindungi 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.

Dr. HASBULLAH, M.Si.
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Wardiantoni

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di -
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr Wb

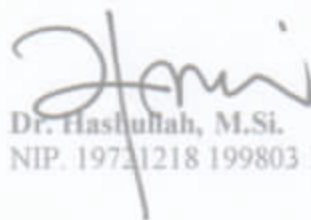
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama : Wardiantoni
NIM : 21790115693
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Assalamu'alaikum Wr Wb

Pekanbaru, 01 Februari 2021
Pembimbing I



Dr. Hasbullah, M.Si.
NIP. 19731218 199803 1 005

Hak Cipta Dilindungi 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.

Dr. ALWIZAR, M.Ag.
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Revisi : Tesis Saudara
Wardiantoni

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di - Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama : Wardiantoni
NIM : 21790115693
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Assalamu'alaikum Wr Wb

Pekanbaru, 01 Februari 2021
Pembimbing II



Dr. Alwizar, M.Ag.
NIP. 19700422 200312 1 002



Hak Cipta Dilindungi 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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. أَمَّا بَعْدُ.

Segala puji dipersembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan bermacam-macam nikmat kepada kita. Shalawat dan salam dipersembahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul akhir zaman dan rahmatan lil'alamin semoga kita mendapatkan syafaatnya di akhirat kelak. Aamiin.

Dengan rahmat dan hidayah Allah SWT, penulis dapat menyusun Tesis ini dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman”**. Untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Pascasarjana UIN SUSKA Riau. Penyelesaian Tesis ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak baik berupa do'a, motivasi, bimbingan serta arahan. Dalam kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti program pascasarjana.
2. Bapak Prof. Dr. Afrizal M., M.A. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan

Hak Cipta Dilindungi 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 kesempatan kepada penulis dalam mengikuti program pascasarjana.

3. Ibu Dr. Andi Murniati, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti program pascasarjana.
4. Bapak Dr. Hasbullah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing pertama dalam tesis ini, yang tidak pernah lelah dan selalu sabar memberikan bimbingan, arahan dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan tesis ini sampai selesai.
5. Bapak Dr. Alwizar, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing kedua dalam tesis ini, yang tidak pernah lelah dan selalu sabar memberikan bimbingan, arahan dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan tesis ini sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar pada Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama kuliah diperguruan ini.
7. Kepala Perpustakaan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu penulis dalam memfasilitasi literature yang penulis butuhkan.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa mendo'akan anaknya, mendidik dengan penuh kasih sayang serta mengajarkan banyak kehidupan ini.

Hak Cipta Dilindungi 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Seluruh teman-teman Mahasiswa Pascasarjana UIN SUSKA Riau yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih dukungannya yang senantiasa membantu dan memberikan motivasi dalam penyusunan Tesis ini.

Penulis sadar bahwa Tesis ini jauh dari kesempurnaan, karena di sebabkan keterbatasan-keterbatasan penulis, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 07 Juni 2021
Penulis

WARDIANTONI
NIM. 21790115693

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Nota Dinas	
Lembar Persetujuan	
Surat Pernyataan	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	xi
Padoman Transliterasi	xii
Abstrak	xvii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Istilah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
 BAB II : KERANGKA TEORETIS	
A. Kerangka Teori.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ...	14
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
d. Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi	24
2. Budaya Kerja	31
a. Pengertian Budaya Kerja.....	31
b. Unsur Budaya Kerja	33
c. Manfaat Budaya Kerja.....	38



Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mutu Pendidikan	39
a. Pengertian Mutu Pendidikan	39
b. Karakteristik Mutu	44
c. Standar Mutu Pendidikan	46
d. Faktor Eksternal dan Internal yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	47
B. Penelitian Relevan	51
C. Konsep Operasional	53
D. Kerangka Berpikir	56
E. Hipotesis Penelitian	56
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	57
B. Subjek dan Objek Penelitian	57
C. Tempat dan Waktu Penelitian	58
D. Populasi dan Sampel Penelitian	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Instrumen Penelitian	61
G. Validitas dan Reliabilitas Intstrumen	64
H. Teknik Analisis Data	66
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	72
B. Penyajian Data	79
C. Hasil Uji Kualitas Data	122
D. Uji Asumsi Klasik	127
E. Hipotesis	131
F. Pembahasan	145
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	152
B. Saran-saran	153

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.

DAFTAR KEPUSTAKAAN 154
LAMPIRAN

1. Angkat penelitian.
2. Hasil Pengolahan Data
3. TOAFL.
4. TOEFL.
5. Surat tugas pembimbing.
6. Surat izin melakukan riset dari Pasca Sarjana
7. Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Model dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.
8. Surat izi melaksanakan riset dari Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.
9. Kartu Konsul.
10. Biodata Penulis.


Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

TABEL IV. 1 Pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman	76
TABEL IV. 2 Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman	77
TABEL IV. 3 Tenaga Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.....	78
TABEL IV. 4 Pimpinan Memiliki Perencanaan Terhadap Pengorganisasian Karyawan Sesuai Tupoksinya Masing-masing	80
TABEL IV. 5 Pimpinan Memiliki Perencanaan Dalam Pengadaan Tenaga Perencanaan dalam Pengadaan Tenaga Pendidik atau Sumber Daya Manusia (<i>recruitment</i>) Sesuai Dengan Kebutuhan	81
TABEL IV. 6 Pimpinan Memiliki Perencanaan Dalam Mengembangkan Kompetensi Tenaga Pendidik.....	82
TABEL IV. 7 Pimpinan Memiliki Perencanaan Dalam Memberikan Kompensasi Bagi Karyawan	83
TABEL IV. 8 Pimpinan Memiliki Perencanaan Dalam Pengintegrasian Kerja Karyawan Agar Tidak Terjadi Bentrok Antara Karyawan Satu Dengan Karyawan Lain	84
TABEL IV. 9 Pimpinan Melakukan Perencanaan Dalam Memelihara Integritas Dan Potensi Baik Karyawan	85
TABEL IV.10 Pimpinan Melakukan Perencanaan Dalam Kedisiplinan Yang Diterapkan Dalam Kelembagaan.....	86
TABEL IV.11 Pimpinan Menetapkan Jangka Waktu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Tenaga Pendidik Atau Karyawan Sampai Batas Sesuai Dengan Ketentuan Yang Ada di Perguruan Tinggi	87
TABEL IV.12 Pimpinan Menetapkan Pembagian Kerja Bagi Bawahannya	88



Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL IV.13	Pimpinan Menetapkan Delegasi Wewenang Dalam Setiap Tanggung Jawab Yang Telah Dibebankan.....	89
TABEL IV.14	Pimpinan Menciptakan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Bawahannya	90
TABEL IV.15	Rekapitulasi Data Manajemen Sumber Daya Manusia	91
TABEL IV.16	Pimpinan Menghadirkan Suasana Kerja Yang Tidak Menunjang Kreativitas Karyawan	93
TABEL IV.17	Pimpinan Memberikan Insentif Dan Reward Terhadap Karyawan Yang Berprestasi	94
TABEL IV.18	Karyawan Memperhitungkan Resiko Dalam Setiap Pekerjaan	95
TABEL IV.19	Karyawan Memiliki Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya	96
TABEL IV.20	Pimpinan Menuntun Karyawan Dalam Ketelitian Dan Kecermatan Bekerja	97
TABEL IV.21	Pimpinan Melakukan Evaluasi Kerja	98
TABEL IV.22	Pimpinan Memiliki Target Yang Harus Dicapai Setiap Bulan	99
TABEL IV.23	Pimpinan Memberikan Fasilitas Kerja Yang Baik Seperti Ruangan Kerja Yang Nyaman	100
TABEL IV.24	Pimpinan Mengadakan Perbaikan Demi Kenyamanan Karyawan Dalam Bekerja	101
TABEL IV.25	Pimpinan Mengadakan Rekreasi/Karyawisata	102
TABEL IV.26	Pimpinan Memberikan Izin Jika Ada Kemalangan dan Sakit	102
TABEL IV.27	Karyawan Satu Dan Lainnya Memiliki Kerjasama Yang Baik Dan Solid Dalam Bekerja	103
TABEL IV.28	Memiliki Toleransi Antara Sesama Karyawan	104
TABEL IV.29	Rekapitulasi Data Budaya Kerja	105
TABEL IV.30	Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sesuai Dengan Bidangny.....	107

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL IV.31 Memiliki Sarana Labor Yang Memadai dan Prasarana Ruangan Lokal Yang Memadai.....	108
TABEL IV.32 Standar Kurikulum Sesuai Dengan Kurikulum KKNI.....	109
TABEL IV.33 Standar Kelulusan Sesuai Dengan Kemampuan Mahasiswa Di Lapangan	110
TABEL IV.34 Kegiatan Perkuliahan Dilaksanakan Sebanyak 16 Kali Pertemuan.....	110
TABEL IV.35 Adanya Kegiatan Pengembangan Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan.....	111
TABEL IV.36 Kegiatan Ujian MID Semester Dilaksanakan Pada Pertengahan Semester (Pertemuan Ke 8) dan Ujian Akhir Semester Pada Akhir Pertemuan 16.....	112
TABEL IV.37 Pelaksanaan Semester Pendek Dilaksanakan Ketika Mahasiswa Penyelesaian Seluruh Mata Kuliah	113
TABEL IV.38 Pelaksanaan Tugas Akhir Dilaksanakan Pada Akhir Semester	114
TABEL IV.39 Kegiatan Perkuliahan Dilakukan Monitoring Dan Evaluasi Perkuliahan Pada Akhir Perkuliahan Oleh LPM STIT Syekh Burhanuddin Pariaman	115
TABEL IV.40 Kegiatan Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dilakukan Monitoring Dan Evaluasi Pada Akhir Semester	116
TABEL IV.41 Kegiatan Ujian MID Semester/Ujian Akhir Semester Dilakukan Evaluasi Setelah Akhir Semester.....	117
TABEL IV.42 Pelaksanaan Semester Pendek Dilakukan Evaluasi Pada Akhir Semester 7	118
TABEL IV.43 Pelaksanaan Tugas Akhir Dilakukan Evaluasi Pada Akhir Semester 8	119
TABEL IV.44 Rekapitulasi Data Peningkatan Mutu Pendidikan.....	120
TABEL IV.45 Hasil Uji Validitas Data	123
TABEL IV.46 Hasil Uji Reliabilitas	124



Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL IV.47 Hasil Uji Normalitas	127
TABEL IV.48 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia(X1) terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan(Y)	128
TABEL IV.49 Hasil Uji Linearitas antara Variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Mutu Pendidikan (Y).....	129
TABEL IV.50 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas	130
TABEL IV.51 Koefisien Persamaan Regresi	132
TABEL IV.52 Matrik Korelasi Variabel.....	133
TABEL IV.53 Pengujian F	134
TABEL IV.54 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	135
TABEL IV.55 Koefisien Persamaan Regresi.....	136
TABEL IV.56 Matrik Korelasi Variabel.....	137
TABEL IV.57 Pengujian F	138
TABEL IV.58 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	139
TABEL IV.59 Koefisien Persamaan Regresi Berganda.....	140
TABEL IV.60 Matrik Korelasi Variabel	142
TABEL IV.61 Pengujian F.....	143
TABEL IV.62 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	144

Hak Cipta Dilindungi 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.

DAFTAR GAMBAR

TABEL II.1	Kerangka Berpikir	56
TABEL VI.1	Normal Probability Plot	125
TABEL VI.2	Normal Probability Plot	126
TABEL VI.3	Normal Probability Plot	126
TABEL VI.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	131





Hak Cipta Dilindungi 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 satu 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.

ABSTRAK

Wardiantoni (2021) : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman. Rendahnya mutu pendidikan sedangkan manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya kerja sudah berjalan dengan baik menjadi alasan kuat dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman yang berjumlah 38 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan angket dengan menggunakan *google forms*, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai R^2 (koefisien determinasi) atau *R Square* sebesar 0,633 atau 63,3%. Nilai ini dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia dan variabel budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman adalah sebesar 63,3% sedangkan sisanya 36,7% ditentukan oleh faktor lain. Nilai t_{hitung} untuk variabel manajemen sumber daya manusia adalah 2,165 dengan sig. 0,037 lebih kecil dari 0,05 ini berarti manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan dan t_{hitung} untuk variabel budaya kerja adalah 2,206 dengan sig. 0,034 lebih kecil dari 0,05 ini berarti budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Jadi dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Terbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Mutu Pendidikan

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

ABSTRACT

Wardiantoni (2021): The Influence of Human Resource Management and Work Culture on Improving the Quality of Education at Syekh Burhanuddin Tarbiyah Science College Pariaman

This study aims to examine whether there is an influence of human resource management and work culture on improving the quality of education at Syekh Burhanuddin Tarbiyah Science College Pariaman. Discrepancy between low quality of education and good management of human resources and work culture became the main reason for this research. The populations of this study were all educators and educational personnel at Syekh Burhanuddin Tarbiyah Science College Pariaman, totaling 38 people. The samples were chosen through total sampling technique in which all populations were used as research samples. Data were collected by using interview, documentation and questionnaire through Google forms. Then, the data were analyzed by using multiple regression analysis, namely $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$. The results of analysis indicated that the value of R^2 (coefficient of determination) or R Square was 0.633 or 63.3%. This value can be interpreted that the contribution of human resource management and work culture variables on improving the quality of education at Syekh Burhanuddin Tarbiyah Science College Pariaman was 63.3% while 36.7% was determined by other factors. The value of $t_{observed}$ for the human resource management variable was 2.165 with sig. 0.037 which was smaller than 0.05. It means that human resource management influenced the improvement of quality in education. Then, the $t_{observed}$ for the work culture variable was 2.206 with sig. 0.034 which was smaller than 0.05. It indicates that work culture had an effect on improving the quality of education. Therefore, it can be concluded that there was a significant influence of human resource management and work culture on improving the quality of education at Syekh Burhanuddin Tarbiyah Science College Pariaman.

Keywords: Human Resource Management, Work Culture, and Quality of Education



Hak Cipta Dilindungi 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

ورديانظني (٢٠٢١) : تأثير إدارة الموارد البشرية وثقافة العمل في ترقية جودة التعليم في جامعة علوم التربية شيخ برهان الدين باريامان

يهدف هذا البحث إلى معرفة وجود تأثير لإدارة الموارد البشرية وثقافة العمل في ترقية جودة التعليم في جامعة علوم التربية شيخ برهان الدين باريامان. يكون هناك انخفاض جودة التعليم في حين أن إدارة الموارد البشرية وثقافة العمل تسير بشكل جيد هي أسباب قوية لهذا البحث. مجتمع هذا البحث هو جميع المعلمين والموظفين في جامعة علوم التربية شيخ برهان الدين باريامان وعددهم ٣٨ شخصا. استخدمت العينة في هذا البحث تقنية أخذ العينات الكلية حيث تم استخدام جميع المجتمع كالعينات البحثية. لجمع البيانات، استخدمت طريقة المقابلة والتوثيق والاستبيان باستخدام جرجل فروم وتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي $Y = a + bX_1 + 2bX_2$. تدل نتيجة هذا البحث إلى أن قيمة R^2 (معامل التحديد) أو R تربيع بمدى $0,633$ أو $63,3\%$. يمكن تفسير هذه القيمة بأن مساهمة تأثير إدارة الموارد البشرية كالمتغير وثقافة العمل كالمتغير في ترقية جودة التعليم في جامعة علوم التربية شيخ برهان الدين باريامان بمدى $63,3\%$ والمتبقية $36,7\%$ تحددها عوامل أخرى. قيمة t حساب لإدارة الموارد البشرية كالمتغير هي $2,165$ بسياج $0,037$ أصغر من $0,05$ وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية لها تأثير في ترقية جودة التعليم وأن t حساب لثقافة العمل كالمتغير هو $2,206$ بسياج $0,034$ أصغر من $0,05$ وهذا يعني أن ثقافة العمل لها تأثير في ترقية جودة التعليم. لذلك من نتيجة التحليل يمكن استنتاج أن هناك تأثيرا هاما على إدارة الموارد البشرية وثقافة العمل معا في ترقية جودة التعليم في جامعة علوم التربية شيخ برهان الدين باريامان.

الكلمات المفتاحية : إدارة الموارد البشرية، ثقافة العمل، إدارة التعليم

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan cara membangun sistem manajemen yang baik, meliputi perencanaan SDM, sistem rekrutmen, sistem seleksi penempatan, sistem pelatihan, sistem pengembangan, sistem evaluasi, sistem kompetensi dan pengawasan SDM.¹ Selain itu, mutu pendidikan juga dapat ditingkatkan melalui perbaikan rasio pelayanan, kualitas pendidik dari setiap jenis, jalur, jenjang, pendidikan, pengembangan sistem standarisasi dan sertifikasi kompetensi.² Peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dilakukan melalui peningkatan kompetensi dan kualitas dalam penyampaian ilmu pengetahuan kepada mahasiswa.

Dengan demikian, peningkatan kemampuan dosen perlu dilakukan dari dua aspek yaitu peningkatan ilmu pengetahuan dan peningkatan kemampuan keterampilan mengajar.³ Hasan Basri mengemukakan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran yang baik dapat dilihat dari akreditasi institusi, akreditasi prodi serta kompetensi dosen, berupa gelar pendidikan seperti S3, dan professor.⁴ Semakin tinggi ilmu pendidikan yang diperoleh dosen, maka akan semakin banyak ilmu yang dapat dikembangkan untuk mahasiswa. Sehingga

¹ Suyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu" (IAIN SURAKARTA, 2016), 1.

² Hastarini Dwi Atmanti, "Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan," *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)* 2, no. Nomor 1 (2005): 38.

³ Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005, *Guru Dan Dosen*, 2005, Pasal 69.

⁴ Hasan Basri, *Hasil Wawancara Dengan Bapak Hasan Basri, Pada Hari Jumat Tanggal 14 Agustus 2020 Di Ruang Ketua Pukul 12.00 WIB.*, 2020.

pembelajaran dan pendidikan semakin berkualitas dan berkembang. Selain itu, adanya sarana prasarana yang memadai dalam proses pembelajaran, dapat menciptakan *output* yang berkualitas dan siap terjun ke pasar kerja untuk memenuhi standar atau ketentuan akreditasi. *Output* yang dihasilkan harus berdasarkan suatu proses yang matang dan didukung oleh input yang baik pula.⁵

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah perguruan tinggi perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian sebuah aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.⁶ Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu sebuah perguruan tinggi perlu memiliki beberapa komponen yaitu: pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pembinaan pendidik. Dari semua komponen tersebut terlibat di dalamnya seluruh elemen yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di sebuah lembaga. Karena hanya dengan kesiapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap bertahan hidup dan bisa meningkatkan mutu pendidikan.⁷

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama

⁵ Sofyan Madinah, "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi," *HUNAF: Jurnal Studia Islamika* 3, no. 3 (2006): 325.

⁶ Irham Fahmi, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja," *Jakarta: Mitra Wacana Media* (2016): 1.

⁷ Suyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delunggu," 25.

dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa keseluruhan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam suatu organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki oleh Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedia sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa Sumber Daya Material tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Joel G. Seigel dan Jae K. Shim mendefinisikan kedudukan dan fungsi perencanaan sumber daya manusia yaitu pemilihan tujuan jangka pendek dan jangka serta merencanakan taktik strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut George R. Terry dikutip dari Irham Fahmi “*Planning is the selectng and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulations of proposed activitas believed necessary to achieve desired result*”⁸.

Dalam sebuah organisasi perencanaan memiliki posisi penting dari langkah-langkah berikutnya. Sedangkan perencanaan menurut Husaini Usman adalah pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna

⁸ Irham Fahmi, “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja,”

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauannya, yang dilakuka sistematis dan berkesinambungan.⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu penyiapan dan pelaksanaan rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa setiap Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai Sumber Daya yang *Profesional*, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan kinerja, sehingga secara sederhana dapat dipahami bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana pengelolaan manusia yang ada di dalam organisasi agar potensi dan kemampuannya dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan.¹⁰

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abd Wahid Tahir menyatakan bahwa Manajemen SDM dapat meningkatkn mutu pendidikan:

“1), hakikat manajemen sumber daya manusia terdapat peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimumkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas secara totalitas, 2) implementasi Manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan

⁹ Usman Husaini, “Manajemen Pendidikan,” *Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta* (2004): 25.

¹⁰ Suyadi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu,” 35.

adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.”¹¹

Mutu pendidikan juga bisa dipengaruhi oleh budaya kerja positif selain dari dipengaruhi oleh SDM yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Masyhudi menyatakan bahwa budaya kerja positif berpengaruh cukup baik sebesar 27% terhadap peningkatan mutu pendidikan dimana hasil analisis angket refleksi penerapan budaya kerja positif menunjukkan adanya peningkatan dari keadaan awal dengan persentase 0,45% menjadi 0,61% (kategori cukup) pada siklus I dengan peningkatan sebesar 16 % dan setelah pelaksanaan tindakan siklus II didapatkan persentase rekapitulasi angket refleksi budaya kerja positif sebesar 0,88% (kategori baik), dan peningkatan dari persentase siklus I ke siklus II sebesar 27 %.¹²

Triguno dalam Hamidi menjelaskan bahwa “Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja

¹¹ Tahir Wahid, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Inspiratif Pendidikan* 6, no. 1 (2017): 1–14.

¹² Masyhudi, “Pengaruh Penerapan Budaya Kerja Positif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 1 Sakra Barat Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2017/2018,” *FONDATIA* 1, no. 2 (2017): 68–81.

atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja¹³

Dalam konteks lingkungan pendidikan unsur budaya kerja yang baik harus menjadi fokus pertama yang harus diperbaiki karena menyangkut kelancaran keseluruhan proses pendidikan untuk menghasilkan output yang baik sehingga tercapainya amanah pendidikan secara nasional yang berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud diatas, maka penyelenggaraan pendidikan harus mampu memperdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pendidikan. Keikutsertaan semua komponen penyelenggaraan pendidikan tersebut menjadi sangat penting mengingat persaingan dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan baik dalam tatan mikro meso maupun makro sangat ketat. Dan peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kafah/ menyeluruh).¹⁴

¹³ Hamidi, "Terbentuknya Perilaku Dan Sikap Budaya Kerja Positif," *123.Dok.Com*.

¹⁴ Mulyasa Enco, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, Remaja Rosdakarya, 2003, 31.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Menurut Robbin dalam Seravine, menjelaskan bahwa pembentukan budaya kerja dalam sebuah organisasi harus memenuhi 10 karakteristik inti yakni: 1) Member *identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing, 2) Group *emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual, 3) *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi, 4) Unit *integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkoordinasi, 5) *Control*, yaitu banyaknya / jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan, 6) *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk menjadi lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko, 7) *Reward criteria*, yaitu berapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau faktor-faktor nonkinerja lainnya, 8) *Conflict tolerance*, yaitu besarnya dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik, 9) *Means-ends orientation*, yaitu intensitas manajemen dalam menekankan pada penyebab atau hasil, dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil, 10) *Open-system focus*, yaitu besarnya pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.¹⁵

¹⁵ Seravine, “Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja,” [Http://Tugaskuliahakmenej.Blogspot.Co.Id](http://Tugaskuliahakmenej.Blogspot.Co.Id).2016.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Nilai-nilai yang harus dipenuhi didalam budaya kerja organisasi sebagai nilai vital, materiil, dan roh dalam mencapai tujuan organisasi menurut Kotter dan Heskett sebagaimana dikutip dari saravine, adalah : 1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. 1. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. 2. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. 3. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.¹⁶

Berdasarkan observasi yang dimulai pada tanggal Maret 2020 sampai dengan November 2020 secara informal pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin pariaman tentang manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap mutu pendidikan. Di temukan beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya manajemen sumber daya manusia seperti:

Belum terlaksananya sistem penjaminan mutu yang sesuai dengan standar oprasional prosedur di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman secara optimal dalam mewujudkan sarana dan prasarana sesuai dengan standar nasional pendidikan.

¹⁶ Ibid.

Kurangnya pengontrolan yang dilakukan pimpinan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang antara tenaga kependidikan yang tidak berada di ruangnya masing-masing, setiap pegawai hanya masuk tepat pada waktu disebabkan karena *fingerprit* tetapi setelah mengambil absen *fingerprit* di antara tenaga kependidikan tidak lagi berada di tempatnya.

Kurang optimal bimbingan dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berdampak masih kurangnya pelayanan yang maksimal yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap mahasiswa, menyebabkan banyaknya terbengkalai masalah administrasi mahasiswa terkait dengan surat menyurat dan keuangan.

Belum tercapainya sasaran kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tertera pada statuta yang telah ditetapkan oleh pihak kampus. Di dalam statuta terdapat adanya *misi* dari Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman, dalam *misi* tersebut terdapat bahwa setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyelenggarakan pendidikan secara konsisten untuk dapat melahirkan pendidik yang memiliki akhlak mulia dan profesional di bidangnya, meningkatkan secara berkelanjutan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi Sekolah Tinggi Ilmu

Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman dalam menjadikan lembaga pendidikan tinggi agama islam yang melahirkan pendidikan berakhlak mulia dan profesional.

Kurangnya pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman dalam mengembangkan dan meningkatkan potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan SDM menjadi professional.

Masih rendahnya akreditasi institusi ditandai dengan nilai indeks akreditasi C pada tahun 2017 sampai dengan sekarang. Selanjutnya data ini juga selaras dengan akreditasi prodi PIAUD yang masih rendah dengan nilai indeks akreditasi C pada tahun 2019, prodi PAI dengan nilai indeks akredatsi B pada tahun 2020 sampai dengan sekarang.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman”

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan beberapa indikator masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan dan budaya kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman yaitu sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan Dosen.
2. Masalah penguasaan teknologi informasi.

3. Dosen belum menciptakan kondisi fisik ruangan belajar dan penyediaan alat-alat peraga yang baik.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia belum mampu meningkatkan mutu pendidikan
5. Budaya kerja belum mampu meningkatkan mutu pendidikan
6. Penataan infrastruktur belum terlihat mendukung suasana kerja bagi dosen.
7. Peran pimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan berbeda-beda pada tiap perguruan tinggi.
8. Sarana dan prasarana pendidikan yang kurang mendukung.
9. Masih ada dosen yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya.
10. Masih ada dosen yang terlambat masuk lokal dan bahkan ada yang mangkir/bolos kerja.
11. Nilai indeks Akreditasi Institusi C pada tahun 2017 sampai dengan sekarang
12. Nilai indeks akreditasi prodi PIAUD C pada tahun 2018 sampai dengan sekarang.
13. Nilai indeks akreditasi prodi PAI B pada tahun 2020 sampai dengan sekarang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membuat batasan masalah agar penelitian ini dapat lebih spesifik, terfokus dan terarah sehingga memperoleh hasil penelitian yang maksimal. Adapun batasan masalah, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Kerja

- a. Inovasi dalam mengambil resiko
- b. Perhatian pada rincian
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi Manusia
- e. Orientasi Tim

Mutu Pendidikan

- a. Standar Mutu Pendidikan
- b. Standar mutu pada setiap unit kerja atau standar operasional prosedur
- c. Setiap unit kerja melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan standar operasional prosedur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap mutu pendidikan (Y)?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja (X2) terhadap mutu pendidikan (Y)?
3. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia(X1) dan budaya kerja (X2) terhadap mutu pendidikan (Y)?

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Menjelaskan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan.

2. Menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap mutu pendidikan.
3. Menjelaskan pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap mutu pendidikan.

F. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoretis

Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen serta menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan terhadap budaya kerja pegawai dan dosen sehingga tercapainya tridarma perguruan tinggi .

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Perguruan Tinggi

- a) Memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan pada umumnya dan khususnya terhadap pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan dan budaya di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman
- b) Memberikan sumbangsih pemikiran bagi khasanah ilmu pendidikan agar perguruan tinggi lebih maju

2) Bagi Peneliti lain

Dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan dan budaya kerja.

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi 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.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teoretis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya manusia insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perubahan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial, pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah:

“Human Redouce Management Is The Proses Through whican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of statisfacion and performance and the organization meets it’s goals”¹⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

¹⁷ Douglas T Hall and James G Goodale, *Human Resource Management: Strategy, Design, and Implementation*, Reading Skillbuilder (Scott, Foresman, 1986), 6.

2. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan –kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.¹⁸
3. Menurut Edwin B, Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh Masud bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.¹⁹
4. Menurut Malayu S.P. Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan²⁰
5. Menurut Lijan Poltk Sinambela Manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun

¹⁸ Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyanto, “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,” *Jakarta: Raja Wali Pers* (2016): 3.

¹⁹ Edwin B Flippo, “Alih Bahasa Moh. Masud,” *Manajemen Personalia* (1995): 5.

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, “Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7,” in *Jakarta: Bumi Aksara*, 2016, 21.

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

fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik²¹

6. Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.²²

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia: sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan *sector* modern itu. Tugas manajemen personalia adalah

Hak Cipta Dilindungi 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.



²¹ Sinambela and Prof.Dr. Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Bumi Aksara*, 2016, 9.

²² T Hani Handoko, "Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2," *BPFE, Jogjakarta* (2012): 1.

mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.²³

Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM), kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan.

Pengertian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.²⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam pencapaian tujuan bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil

²³ Faustino Cardoso Gomes, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 2.

²⁴ Ibid., 3.

penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanaage (mengelola) sumber daya manusia.²⁵

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.²⁶

Kemudian Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan Kemasyarakatan (*Social Objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di dalamnya terdapat manusia-manusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya.²⁷

²⁵ Veithzal Rivai Zainal et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik” (2019): 1.

²⁶ Ibid., 118.

²⁷ Martoyo Susilo, “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima,” *Yogyakarta: BPFE Yogyakarta* (2007): 13.

Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu semua organisasi mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.²⁸

2. Tujuan organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsional (*Functional Objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Pribadi (*Personal Objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara

²⁸ Notoatmodjo Soekidjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia," Jakarta: Rineka Cipta (2009): 118.

keseluruhan (*overall, organizational objective*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan itu membantu kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.²⁹ Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses

²⁹ James A.F Stoner, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup, 1996), 14.

manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang diibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c) Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang.

Hak Cipta Dilindungi 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.



d) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2) Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin

berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang benar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

4) Pengintegritasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu

Hak Cipta Dilindungi 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.



dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

6) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun, untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikn itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

30

Sedangkan pelaksanaan fungsi SDM lainnya seperti kompensasi perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia.³¹

D. Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi

³⁰ Soekidjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia," 124.

³¹ Stoner, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15.

penyelenggaraan pendidikan, perlu ditingkatkan manajemen pendidikan.

Berkaitan dengan masalah ini Engkoswaea menyebutkan bahwa:

*“Manajemen pendidikan yang diharapkan menghasilkan pendidikan yang produktif, yaitu efektif dan efisien, memerlukan analisis kebudayaan atau nilai-nilai dan gagasan vital dalam berbagai dimensi kehidupan yang berlaku untuk kurun waktu yang cukup di masa manusia hidup”*³²

Menegenai relevansi pendidikan dalam arti adanya kesepadanan sebagaimana ditawarkan Djojonegoro dalam bentuk *link and match*, pada kenyataannya pendidikan telah esuai dengan keperluan masyarakat yang sedang membangun. Pendidikan sampai saat ini dianggap sebagai unsur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menghasilkan perubahan pada diri manusia. Manusia akan dapat mengetahui segala sesuatu yang tidak atau belum diketahui sebelumnya. Pendidikan merupakan hak seluruh umat manusia. Hak untuk memperoleh pendidikan harus diikuti oleh kesempatan dan kemampuan serta kemauannya. Dengan demikian, dapat dilihat dengan jelas betapa pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia agar sejajar dengan manusia lain, baik secara regional (otonomi daerah), nasional, maupun internasional (global).³³

Hak Cipta Dilindungi 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.

³² Engkoswara, *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah* (Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2001), 5.

³³ Wardiman Djojonegoro, *Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan* (Depdikbud, 1995), 5.

Berbagai fenomena kehidupan dalam segala dimensi, baik sosial, budaya, ekonomi, maupun politik yang terjadi di sekitar kita menunjukkan gambaran yang semakin jelas bahwa sesungguhnya apa yang kita miliki akhirnya akan menjadi tidak berarti apabila kita tidak mampu memanfaatkannya. Hal ini bermula dari persoalan rendahnya mutu sumber daya manusia.

Tinggi rendahnya sumber daya manusia antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila sdm mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan tinggi merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Sanusi mengemukakan “Jika abad silam disebut abad mutu produk/jas, maka masa yang akan datang merupakan abad mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bermutu dan pengembangan mutu sumber daya manusia bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa.”³⁴

Sehubungan dengan peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi, Kartadinata mengemukakan bahwa:

³⁴ Sanusi Achmad, “Pendidikan Alternatif” (Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998),

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pengembangan sumber daya manusia bermutu adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan sumber daya manusia melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang haya.”³⁵

Program peningkatan sumber daya manusia di perguruan tinggi akan memberi manfaat pada organisasi berupa produktivitas, moral, efisiensi, efektivitas, dan stabilitas organisasi dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar organisasi yang selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Perencanaan sumber daya manusia yang bermutu, dalam Malaysia sebagaimana yang dikutip Kartadinata merumuskan beberapa kecenderungan yang terjadi dalam masyarakat global yang perlu menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM. Kecenderungan tersebut adalah:

(1) Dibandingkan dengan dasawarsa 1970-an dan 1980-an, tiga dasawarsa mendatang diperkirakan akan terjadi eksplosif yang hebat, terutama yang menyangkut teknologi informasi dan bioteknologi. Dalam konteks peningkatan mutu sumber daya manusia, implikasi yang dapat diangkat adalah para ilmuwan harus bekerja dalam pendekatan multidisipliner dan adanya program pendidikan berkelanjutan (s2/s3), dan (2) Eksplosif teknologi komunikasi yang semakin canggih dapat mempersingkat jarak dan mempercepat perjalanan. Hal ini akan membuat bangsa yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang relevan dan menguasai teknologi baru secara substantif mampu meningkatkan produktivitasnya.³⁶

Program peningkatan sumber daya manusia di perguruan tinggi akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, moral,

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³⁵ Sunaryo Kartadinata, “Pendidikan Dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI,” *Purwokerto: Makalah Konvensi* (1997): 7.

³⁶ Ibid.

efisiensi kerja, stabilitas serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar lembaga yang bersangkutan.

Fungsi dan orientasi peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi telah dibat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: (1) pemerataan kesempatan pendidikan, (2) peningkatan relevansi dan mutu pendidikan, dan (3) peningkatan mutu manajemen pendidikan.³⁷ Untuk melaksanakan ketiga strategi pokok pembangunan pendidikan tersebut di atas, seyogyanya dilihat bagian-bagian sistem pendidikan nasional dalam kaitannya dengan orientasi masing-masing dan dijabarkan dalam rencana dan prioritas pembangunan pendidikan.

Dalam membicarakan peningkatan sumber daya manusia di perguruan tinggi dewasa ini, ada dua sisi yang perlu dilihat secara lebih spesifik, yaitu peningkatan sumber daya manusia di era globalisasi dan peningkatan sumber daya manusia di era otonomi daerah.

1. Peningkatan SDM Era Globalisasi di Perguruan Tinggi

Dalam masyarakat modern seperti sekarang ini, terlebih lagi dalam menuju era globalisasi, dituntut agar mampu menghadapi persaingan yang makin kompetitif, baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan yang makin kompetitif tersebut adalah melalui peningkatan sumber daya manusia yang komprehensif.

³⁷ Depdiknas, *Kebijakan Di Bidang Pendidikan Dasar* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2001).

Pemerintah Republik Indonesia dalam menghadapi era globalisasi telah merencanakan peningkatan sumber daya manusia secara konseptual. Selanjutnya, Siagian mengemukakan bahwa sumber daya manusia abad ke-21 ditandai oleh.

“salah satu segi kehidupan yang timbul ke permukaan dewasa ini dengan gaung yang lebih kuat dibandingkan masa lalu adalah peningkatan mutu hidup umat manusia. Mutu hidup pada dasarnya bermuara pada pengakuan atas harkat dan martabat manusia”³⁸

Setelah menelaah beberapa uraian di atas, jelaslah bahwa untuk melaksanakan tugas di masa depan diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Hal ini sesuai dengan ungkapan Kartadinata berikut ini, yaitu “sumber daya manusia bermutu yang harus disiapkan untuk memasuki abad ke 21 adalah sumber daya manusia yang mampu melakukan life long learning.”³⁹ Hal ini tampak dengan jelas pada sebagian sdm kita yang terus-menerus menimba ilmu dengan tidak memikirkan usia. Makin tua usia sumber daya manusia tersebut, makin matang pula cara berpikirnya, ini dibantu oleh pengalaman yang banyak, baik di dalam maupun di luar dinas.

2. Peningkatan sumber daya manusia era Otonomi Daerah di Perguruan Tinggi

Otonomi daerah merupakan dambaan masyarakat Indonesia dewasa ini di setiap daerah. Masyarakat memperoleh anugerah dalam

³⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas BUMI RAKSA, 2010, 96.

³⁹ Kartadinata, “Pendidikan Dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI,”



rangka otonomi daerah dengan otonomi khusus, yang berarti agak berbeda dengan daerah lain di Indonesia. Perbedaan (kekhususan) ini bukanlah suatu hal yang mudah karena memerlukan penanganan yang profesional dari sumber daya manusia di perguruan tinggi yang ada di daerah.

Fattah menyebutkan bahwa “sumber daya manusia terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif.”⁴⁰ Dimensi kualitatif adalah terdiri atas prestasi tenaga kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar, sedangkan dimensi kuantitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif. Jika pengeluaran untuk meningkatkan sumber daya manusia ditingkatkan, nilai produktivitas dari sumber daya manusia di perguruan tinggi tersebut akan menghasilkan nilai balik (rate of return) yang positif.

Dalam pembahasan ini, sehubungan dengan titik tolak pemikiran mengenai orientasi pendidikan nasional dapat dijelaskan sebagai berikut. Orientasi pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat yang dituangkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan tersebut telah banyak kebijakan yang diambil oleh pemerintah, baik di

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴⁰ Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Dewan Sekolah* (Pustaka Bani Quraisi, 2004), 6.

tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pendidikan tinggi.

Hal ini jelas terlihat dengan terealisasinya keinginan masyarakat untuk dapat meningkatkan diri dengan mengikuti jenjang pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi yaitu S2/S3. Animo masyarakat ini, khususnya dalam mengisi era otonomi daerah dan keinginan untuk menenbuskan era globalisasi terlihat dengan jelas dalam wujud keinginan untuk belajar sepanjang hayat, terutama sekali di tingkat Magister (S2) dan Doktor (S3).

Tidak sedikit sumber daya manusia di perguruan tinggi yang ingin meningkatkan mutu dirinya. Walaupun harus membayar sendiri, mereka berlomba-lomba, sehingga lembaga penyelenggaraan kewalahan untuk menampungnya. Dengan kata lain, lembaga pendidikan dikalahkan oleh keinginan sumber daya manusia tersebut dalam berbagai disiplin ilmu. Orientasi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja terdidik, terampil, dan terlatih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dalam masyarakat.

2. Budaya Kerja

A. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa samsekerta '*budhayah*' yaitu jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan

Hak Cipta Dilindungi 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.



merupakan Pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan ras tersebut”.⁴¹

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti koentjaraningrat, yaitu, “kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat”⁴²

Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*Habituating proses*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.⁴³

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja yaitu: “Budaya kerja merupakan sekelompok

⁴¹ Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar* (Bina Aksara, 1988), 20.

⁴² Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet Dan Pembangunan, Cetakan Ke Dua Puluh Satu* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, n.d.), 2.

⁴³ Prasetya Triguno, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jakarta: Bumi Aksara* (2001): 13.

pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.⁴⁴

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah: “ Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari”.⁴⁵

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi

B. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan unggul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber

⁴⁴ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), 80.

⁴⁵ Menpan, *Keputusan Menpan No 25/Kep/M.Pan/4/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara* (Jakarta: Kantor Menpan, 2002), 3.

daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Prilaku pada waktu bekerja, seperti raji, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.⁴⁶

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

⁴⁶ Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, 81.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko.
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreativitas.
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan.
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko.
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan.
2. Perhatian pada rincian.
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Evaluasi hasil kerja.
3. Orientasi hasil.
 - a. Pencapaian target.
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia.
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja.
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi.
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi.
5. Orientasi tim.
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan.
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan.
6. Agresifitas.
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik.
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan.
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.⁴⁷

Menurut Triguno unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaan sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.⁴⁸

Adapun Indikator-indikator budaya Kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga yaitu:

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara

⁴⁷ Rizky Nugraha, "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali," 2016: 176–183.

⁴⁸ Triguno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 57.

cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi.

2) Peraturan

Untuk memberi ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.⁴⁹

⁴⁹ Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, 25.

C. Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan duni luar.⁵⁰

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotongroyongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

⁵⁰ Gering Supriyadi and Tri Guno, "Budaya Kerja Organisasi Pemerintah," *Jakarta. Lembaga Administrasi Negara* (2006): 54.

Hak Cipta Dilindungi 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. Mutu Pendidikan

A. Mutu Pendidikan

Orang-orang Yunani, lebih kurang 600 tahun sebelum masehi, telah menyatakan bahwa pendidikan ialah usaha membentuk manusia menjadi manusia. Ada dua kata yang penting dalam kalimat itu, pertama “membantu” dan kedua “manusia”. Manusia perlu dibantu agar ia berhasil menjadi manusia. Seseorang telah dapat dikatakan telah menjadi manusia bila telah memiliki nilai (sifat) kemanusiaan. Itu menunjukkan bahwa tidaklah menjadi manusia. Karena itu lah sejak dahulu banyak manusia gagal menjadi manusia. Jadi, tujuan mendidik ialah memanusiaikan manusia. Agar tujuan itu dapat dicapai dan agar program dapat disusun maka ciri-ciri manusia yang telah menjadi manusia haruslah jelas. Tatkala orang mendesain pendidikan, maka ia harus memulainya dengan merumuskan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan dasar pendidikan yang menjadi pandangan hidup pendesain itu ia merumuskan tujuan pendidikan. Jadi, tujuan pendidikan pada dasarnya ditentukan oleh pandangan hidup (way of life) orang yang mendesain pendidikan itu. Pikiran inilah yang menyebabkan berbedanya desain pendidikan dan desain pendidikan yang berbeda akan menyebabkan mutu setiap pendidikan berbeda pula. Tujuan pendidikan adalah hal pertama dan terpenting bila kita merancang, membuat program, serta mengevaluasi pendidikan. Program pendidikan 100% ditentukan oleh rumusan tujuan. Singkatnya, mutu pendidikan akan segera terlihat pada rumusan tujuan

pendidikan. Mengenai undang-undang sistem pendidikan Indonesia, cacatnya justru terlihat pada pasal mengenai tujuan pendidikan nasional.⁵¹

Ada beberapa Pengertian Mutu Pendidikan. Defenisi mutu memiliki konotasi yang bermacam-macam tergantung orang yang memakainya. Mutu berasal dari bahasa latin yakni “Qualis” yang berarti what kind of (tergantung kata apa yang mengikutinya). Mutu ialah kesesuaian degan kebutuhan. Mutu merupakan konsep yang absolut dan relatif. Mutu yang absolut ialah idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi. Mutu yang relatif bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat yang telah ditetapkan atau jaa dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan.⁵²

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Peningkatan Mutu adalah ukuran baik suatu benda, kadar, taraf atau derajat untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan kualitas, meningkatkan pendidikan.⁵³ Selanjutnya kata prestasi dalam *Kamus Ilmiah Populer*, berarti kualitas, derajat atau tingkat.⁵⁴ Sejalan degan itu, Daulat Tampubolon mengartikan mengartikan prestasi sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan

Hak Cipta Dilindungi 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.

⁵¹ Akman Daulay, Ahmad Tafsir, and Hendri Tanjung, “Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Motivasi Terhadap Mutu Pendidikan Di Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan,” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2016): 16–17.

⁵² *Ibid.*, 17.

⁵³ Tim Penyusun, “Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 10,” *Jakarta: Gramedia* (1977): 604.

⁵⁴ Pius A Partanto and M Dahlan Al Barry, “Kamus Ilmiah Populer,” *Surabaya: Arkola* 37 (1994): 505.

pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.⁵⁵

Menurut Oemar Hamalik, Pengertian mutu pendidikan dapat *dilihat* dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinstik dan ekstrinstik. Berdasarkan kriteria intrinstik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinstik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih, dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar.⁵⁶

Engkoswan dan Aan Komariah mengambil kesimpulan mutu adalah keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan memperoleh kepuasan⁵⁷ Mutu adalah kemampuan (ability) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (service) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction) pada pelanggan (customers).⁵⁸

Ditinjau dari sudut hukum, defenisi pendidikan berdasarkan Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), pasal 1 (1dan4), yaitu “Pendidikan adalah usaha sadar dan

⁵⁵ Daulat Purnama Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad Ke-21* (Gramedia Pustaka Utama, 2001), 108.

⁵⁶ Hamalik Oemar, “Evaluasi Kurikulum,” *Bandung: Remaja Rosdakarya* (1990): 33.

⁵⁷ Aan Komariah Engkoswara and Aan Komariah, “Administrasi Pendidikan,” *Bandung: Alfabeta* (2010): 305.

⁵⁸ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Konteks Penerapan MBS* (Remaja Rosdakarya, 2012), 2.

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. “Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang ,dan jenis Pendidikan”⁵⁹.

Potensi otak manusia yang digunakan untuk berfikir baru 4% jadi masih 96% dari otak manusia yang belum digunakan untuk berpikir. Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses,output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermuu apabila mampu menciptakan suasana yang pakem (Pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan). Pendidikan yang bermutu jik siap berproses. Proses pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejujuran, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang mengemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya(manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (Integrated personality) yaitu

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵⁹ Sekretaris Negara Republik Indonesia and Bambang, “Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional. BAB,” *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301* (2003): Pasal 1.



mereka yang mampu mengintegrlkan iman, ilmu, dan amal.⁶⁰

Dalam kontekss pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti Ketua STIT Syekh Burhanuddin, kepala labor, Kabag tata usaha, dan mahasiswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat komputer, buku-buku, kurikulum, sarana-prasarana dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidak ya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.⁶¹

Mutu pendidikan menurut Permendiknas nomor 63 tahun2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidik Nasional.

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

⁶⁰ Daulay, Tafsir, and Tanjung, "Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Motivasi Terhadap Mutu Pendidikan Di Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan," 17.

⁶¹ Danim Sudarwan, "Visi Baru Manajemen Sekolah," *Jakarta: Bumi Aksara* (2007):

Hak Cipta Dilindungi 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.



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.

B. Karakteristik Mutu

Menurut Usman Mutu memiliki 13 karakteristik:

- 1) Kinerja (Performance), berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya kinerja guru dalam mengajar baik, memberikan penjelasan yang meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran yang lengkap. Pelayanan administratif dan edukatif baik yang ditandai oleh hasil belajar yang tinggi, lulusan banyak, putus sekolah sedikit, lulus tepat waktunya banyak.
- 2) Waktu wajar (timeliness), selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya: guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar, waktu untuk naik pangkat wajar.
- 3) Handal (reability). Misalnya: Pelayanan prima yang diberikan STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman bertahan dari tahun ke tahun, dosen bekerja dari tahun ke tahun.
- 4) Daya tahan (durability). Misalnya meskipun krisis moneter, STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman masih tetap bertahan, mahasiswa dan dosen tidak putus asa dan selalu sehat.
- 5) Indah (Aesthetics). Misalnya: interior dan ekstrior sekolah ditata dengan baik, dosen membuat silabus sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi dan mengacu ke perguruan tinggi lainnya.

Hak Cipta Dilindungi 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) Hubungan manusia (personal interface): menjunjung tinggi nilai-nilai moral profesionalisme.
- 7) Mudah penggunaannya (easy of use). Sarana dipakai. Misalnya: aturan-aturan mudah diterapkan. Buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan dosen saat proses belajar berlangsung mudah di mengerti mahasiswa.
- 8) Bentuk khusus (feature): keunggulan tertentu. Misalnya ada sekolah yang unggul dengan kegiatan ekstrakurikuler.
- 9) Standar tertentu (conformance to spesification): memenuhi standar tertentu. Misalnya: STIT-Syekh Burhanuddin Priaman sudah terakreditasi dan mencapai nilai akreditasi B (baik), STIT-Syekh Burhanuddin sudah memenuhi standar minimal ujian nasional.
- 10) Konsistensi (uniform): keajegan, konstan, stabil. Misalnya: mutu STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman dari dulu sampai sekarang.
- 11) Seragam (uniform) tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya: STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman menyeragamkan pakaian pegawai dan dosen. STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman melaksanakan aturan, tidak pandang bulu atau pilih kasih.
- 12) Mampu melayani (Serviceability) mampu memberikan pelayanan prima. Mislanya: STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-bainya
- 13) Ketetapan (accurarcy) ketetapan dalam pelayanan. Misalnya: STIT-Syekh Burhanuddin Pariaman mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.⁶²

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶² Hanik Umi, "Implementasi Total Quality Management Dalam Peningkatan Pendidikan" (Semarang: RaSAIL Media Group, 2011), 79–82.

C. Standar Mutu Pendidikan

Manajemen SDM di perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi, perlu menetapkan standar mutu kerja dosen, maksudnya dosen yang bekerja mampu menghasilkan jasa-jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan perguruan tinggi. Standar mutu kerja dosen ini menjadi pondasi maupaun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen. Untuk mengukur standar mutu kerja dosen, Wibowo menjelaskan ada lima faktor yang menentukan, yaitu:

1. Kemampuan Profesional
2. Upaya profesional
3. Kesesuaian antara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional
4. Kesesuaian antara keahlian: dan
5. Kesejahteraan yang memadai.

Untuk merealisasikan kompetensi profesional kerja dosen di atas, tentu harus ada upaya profesional, menurut undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 51 ayat 1 huruf menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses ke sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaranserta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi mutu pendidikan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan menjadi dua yaitu sebagai berikut ⁶³

1. Faktor Eksternal

a) Tantangan Globalisasi

Sejalan dengan kemajuan dan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadikan dunia ini banyak mengalami perubahan berbagai aspek kehidupan, setiap individu dalam berkarya tidak hanya di tuntut untuk mampu berkiprah dan berkompetensi sebatas lokal dan nasional, akan tetapi juga mampu berkiprah ditingkat Internasional.

Sebagaiman juga yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala, pada abad globalisasi ini, manusia dituntut berusaha tahu banyak (knowing much), berbuat banyak (doing much), mencapai keunggulan (being xcellence), serta berusaha memegang teguh nilai-nilai moral. Dari kedua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu berkompetisi, buka saja dengan sesamawarga dalam suatu daerah, wilayah ataupun negara, malainkan juga dengan warga negara dan bangsa lainnya.⁶⁴

b) Penguasaan Bahasa Asing

Dengan meningkatnya lembaga hubungan bisnis Internasional dan bertambahnya banyak investasi asing masuk ke Indonesia, kecenderungan penguasaan bahasa Internasional tambag meningkat, berbagai informasi kerja menuntut penguasaan berbahasa Inggris sebagai salah satu syaratnya. Buku-buku dan sumber informasi lain yang masuk ke Indonesia banyak memakai Inggris. Begitu juga dengan

⁶³ Abdul Hadis and B Nurhayati, "Manajemen Mutu Pendidikan" (2012): 30–32.

⁶⁴ Syaiful Sagala, "Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Cet. IV," Bandung: Alfabeta (2001): 24.

teknologi komputer yang kini menjadi satu-satunya kebutuhan penting juga terprogram dalam bahasa Inggris, Bahkan komunikasi sehari-hari dikalangan kelas menengah atas di dalam negeri pun, istilah-istilah yang digunakan seiring berasal dari kosa kata bahasa Inggris.

Pengembangan Bahasa Arab bertujuan untuk membangun kemampuan siswa dalam berbahasa arab yang selanjutnya dijadikan sebagai alat melakukan kajian keislaman. Melalui pembelajaran bahasa secara intensif, kreatif, menggemirakan dan membisakan ini, diharapkan siswa mapu berkomunikasi dengan bahasa Arab dan mampu melakukan kajian terhadap literatur yang berbahasa Arab secara mandiri, sehingga harapan agar siswa mampu mengembangkan keilmuan lebih lanjut dapat terwujud.

Dengan demikian penguasaan bahasa Asing menambah wawasan yang luas dan tak terbatas terhadap peluang-peluang yang ada di lingkuo global. Penyesuaian bahas asing secara aktif, terutama bahasa inggris perlu dilaksanakan dengan cara mengaplikasikan penggunaan bahasa inggris kedalam bentuk kajian buku-buku barbahasa Inggris. Sehingga tidak dipungkiri kenyataan bahwa penguasaan bahasa Internasional (Inggris) merupakan salah satu syarat mutlak untuk mampu bersaing di dunia Internasional.

c) Fator Keluarga

Keluarga adalah merupakan tempat tinggal anak didik dalam keluarga tersebut peserta didik mengalami pertumbuhan dan

Hak Cipta Dilindungi 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.



perkembangannya. Ada beberapa hal, yang mempengaruhi peningkatan mutu siswa dalam lingkungan keluarga yaitu: tingkat pendidikan orang tua, cara orang tua mendidik/ membina, hubungan anggota keluarga, sesuatu atau situasi keluarga, keadaan ekonomi keluarga.

Semuanya itu, dapat memberi dampak baik ataupun buruk terhadap kegiatan belajar dan peningkatan hasil yang dicapai oleh peserta didik.

d) Faktor Sekolah (Faktor *Instrumental*)

Menurut Umaedi ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan siswa di sekolah seperti: Bahan ajar (kurikulum), kemampuan guru, dukungan administrasi, sarana prasarana dan lingkungan sekolah yang mendukung, Menurut Zamroni beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu siswa adalah: pemimpin/pengelola yang profesional, sumber daya yang berkualitas, tata usaha yang bermutu, sarana prasarana yang memadai, dan lingkungan yang mendukung serta faktor-faktor lainnya.⁶⁵

e) Lingkungan Sosial/ Masyarakat

Peserta didik merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup bersama satu sama lainnya. Hidup yang seperti ini, akan melahirkan sebuah interaksi sosial yang saling memberi dan menerima dan merupakan kegiatan yang selalu ada dalam kehidupan manusia. Perkembangan lingkungan sosial peserta didik akan mempengaruhinya terhadap pertumbuhan dan perkembangannya. Menurut Slameto

⁶⁵ Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007), 10.

keberadaan mahasiswa dalam masyarakat dapat dipengaruhi beberapa hal seperti: kegiatan mahasiswa dalam masyarakat, media massa, teman bergaul dan bentuk kehidupan masyarakat.

2. Faktor Internal

a) Kesehatan Jasmani

Kesehatan jasmani peserta didik dapat mempengaruhi semangat dan intensitas dalam mengikuti pelajaran, kondisi organ tubuh yang lemah apalagi pusing-pusing kepala. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas prapengetahuan (kognitif), sehingga materi yang dipelajarinya pun akan dapat meningkatkan prapengetahuan mahasiswa, sehingga mudah menerima materi yang dipelajarinya.

b) Aspek Psikologis

Merupakan kecerdasan, bakat, kecakapan nyata atau prestasi yang telah dimiliki peserta didik baik itu bersifat bawaan maupun yang diperoleh dari hasil pengaruh lingkungan dan kepribadian tertentu seperti: sikap, kebiasaan, minat, keuletan, motivasi, emosi, penyesuaian diri. Sekurang-kurangnya ada tujuh faktor yang tergolong ke dalam faktor psikologis yaitu: intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kelelahan. Dari semuanya itu akan berpengaruh terhadap peningkatan baik dan buruknya mutu mahasiswa.

Hak Cipta Dilindungi 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.

B. Penelitian Relevan

Sampai saat ini telah banyak tulisan yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia baik berupa buku maupun berupa karya tulis lainnya, antara lain :

Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1. Ekariani /2016. <i>“Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Se Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”</i>	Hasil ini jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05, maka ia lebih kecil ($0.000 < 0.05$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Semangat Kerja Guru. Terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah dan semangat kerja guru di Sekolah Dasar Islam se-Kecamatan Marpoyan Kota Pekanbaru. Hal ini diperoleh diperoleh nilai sig. sebesar 0.000. Hasil ini jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05, maka ia juga masih lebih kecil dari 0.05 ($0.000 > 0.05$).	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Penelitian Ekariani lebih menitik beratkan kepada hubungan Manajemen SDM dengan semangat kerja sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih menitik beratkan antara pengaruh Manajemen SDM, Budaya Kerja terhadap mutu pendidikan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (SDM)
2. Dahlan/2018. <i>“Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar”</i>	1) Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Nilai koefisien regresi sebesar 0,366 artinya setiap kenaikan 1 Manajemen SDM maka kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar juga akan mengalami pe-ningkatan sebesar 0,366 dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 Manajemen SDM maka kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar juga akan mengalami penurunan sebesar 0,366 perubahan pada manajemen SDM akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,326. Artinya setiap kenaikan 1 budaya organisasi maka	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Penelitian Aldela lebih menitik beratkan kepada Mutu sumber daya manusia dengan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih menitik beratkan antara pengaruh Manajemen SDM, Budaya Kerja terhadap mutu pendidikan dengan pendekatan kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama sama meneliti tentang sumber daya manusia (SDM)

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
	<p>kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 budaya organisasi maka kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar juga akan mengalami penurunan sebesar 0,326.</p> <p>3) Manajemen SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar tabel ANAVAR menunjukkan nilai Fhitung sebesar 22,471 dengan signifikansi 0,000 lebih</p>	
<p>3. Dwi Maharani / 2019. <i>“Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka”</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan. Artinya, apabila dukungan terhadap Manajemen SDM dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama-sama, maka juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka juga akan mengalami peningkatan. Walaupun demikian, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hanya sebesar 18%, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel, yaitu Manajemen SDM dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabelvariabel lainnya yang tidak diteliti.</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Penelitian Diti Baro’ah lebih menitik beratkan kepada hubungan Manajemen mutu pendidikan di Fakultas Tarbiyah sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih menitik beratkan antara pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Kerja terhadap mutu pendidikan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama sama meneliti tentang mutu pendidikan di tingkat Perguruan Tinggi.</p>
<p>4. Siti Fatimah Azzahra/ 2017. <i>“Manajemen Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Muhammadiyah, (IAIM) Bima, NTB”</i></p>	<p>Hasil penelitian Ini menunjukan bahwa manajemen perguruan tinggi dalam penguasaan tata kelola lembaga merujuk pada fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan serta prinsip dari <i>Good University Governance</i> yang meliputi: 1) transparansi 2) akuntabilitas 3) responibilitas 4) indenpendensi dan 5) keadilan secara umum implementasi penguasaan tata kelola perguruan tinggi.</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah Penelitian Siti Fatimah lebih menitik beratkan kepada menejemn perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih menitik beratkan antara pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Kerja terhadap mutu pendidikan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama sama</p>

Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
		meneliti tentang mutu pendidikan di tinggi Pertguaan Tinggi.

Berdasarkan penelitian di atas, hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan perbedaan dengan apa yang penulis lakukan dalam penelitian ini. Walaupun terdapat kesamaan dalam materi, namun dari sisi variabel, lokasi, waktu penelitian sangat berbeda dan metode penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, dan dari segi Variabel juga berbeda.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep mengenai manajemen peningkatan mutu pendidikan islam di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyyah Syekh Burhanuddin Pariaman:

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. ketereangan
Variabel Manajemen SDM (X1)	1. Perencanaan	1. Pimpinan memiliki perencanaan terhadap pengorganisasian karyawan sesuai tupoksinya masing-masing	1
		2. Pimpinan memiliki perencanaan dalam pengadaan tenaga pendidik atau pengadaan sumber daya manusia (<i>recruitment</i>) sesuai dengan kebutuhan.	2
		3. Pimpinan memiliki perencanaan dalam mengembangkan kompetensi karyawan	3
		4. Pimpinan memiliki perencanaan dalam memberikan kompensasi bagi karyawan	4

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. ketereangan	
Budaya Kerja (X2)	1. Inovasi dalam Mengambil Resiko	5. Pimpinan memiliki perencanaan dalam pengintegrasian kerja karyawan agar tidak terjadi bentrok antara karyawan satu dengan karyawan lain	5	
		6. Pimpinan melakukan perencanaan dalam memelihara integritas dan potensi baik karyawan	6	
		7. Pimpinan melakukan perencanaan dalam Kedisiplinan yang diterapkan dalam kelembagaan	7	
		8. Pimpinan menetapkan jangka waktu pemutusan hubungan kerja dengan tenaga pendidik atau keryawa sampai batas sesuai dengan ketentuan yang ada di perguruan tinggi.	8	
		2. Pengorganisasian	1. Pimpinan menetapkan pembagian kerja bagi bawahannya	9
			2. Pempinan menetapkan delegasi wewenang dalam setiap tanggung jawan yang telah dibebankan	10
			3. Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang baik denan bawahannya	11
		2. Perhatian pada rincian	1. Pimpinan menghadirkan suasana kerja yang menunjang kreativitas karyawan	1
	2. Pimpinan memberikan insentif dan reward terhadap karyawan yang berprestasi		2	
	3. Karyawan memperhitungkan resiko dalam setiap pekerjaan		3	
	4. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya		4	
3. Orientasi hasil	1. Pimpinan menuntun karyawan dalam ketelitian dan kecermatan berkerja	5		
	2. Pimpinan melakukan evaluasi kerja	6		
3. Orientasi hasil	1. Pimpinan memiliki target yang harus dicapai setiap bulan	7		
	2. Pimpinan memberikan fasilitas kerja yang baik seperti ruangan kerja yang nyaman	8		
4. Orientasi	1. Pimpinan mengadakan perbaikan	9		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. ketegoran
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Manusia	demi kenyamanan karyawan dalam bekerja	
		2. Pimpinan mengadakan rekreasi/karyawisata	10
		3. Pimpinan memberikan izin jika ada kemalangan dan sakit	11
	5. Orientasi Tim	1. Karyawan satu dan lainnya memiliki kerjasama yang baik dan solid dalam bekerja	12
		2. Memiliki toleransi antara sesama karyawan	13
Peningkatan Mutu pendidikan (Y)	1. Standar peningkatan mutu pendidikan	1. Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya.	1
		2. Memiliki Sarana labor yang memadai dan Prasarana ruangan lokal yang memadai	2
		3. Standar Kurikulum sesuai dengan kurikulum KKNI	2
		4. Standar Kelulusan sesuai dengan kemampuan mahasiswa di lapangan	4
		5. Kegiatan Perkuliahan dilaksanakan sebanyak 16 kali pertemuan.	5
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	2. Standar mutu pada setiap unit kerja atau Standar Operasional Prosedur (SOP)	2. Kegiatan Pengembangan Tenaga Pendidik	6
		3. Kegiatan Ujian Mid Semester dilaksanakan pada pertengahan semester (pertemuan ke 8) dan ujian akhir semester pada akhir pertemuan 16	7
		4. Pelaksanaan Semester Pendek dilaksanakan ketika Mahasiswa penyelesaian seluruh mata kuliah	8
		5. Pelaksanaan Tugas Akhir dilaksanakan pada semester VII	9
		10. Kegiatan Perkuliahan dilakukan monitoring dan evaluasi perkuliahan pada akhir perkuliahan oleh LPM STIT Syekh Burhanuddin Pariaman.	10
3. Setiap unit kerja melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Standar Operasional		2. Kegiatan Pengembangan Tenaga Pendidik dilakukan monitoring dan evaluasi pada akhir semester.	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

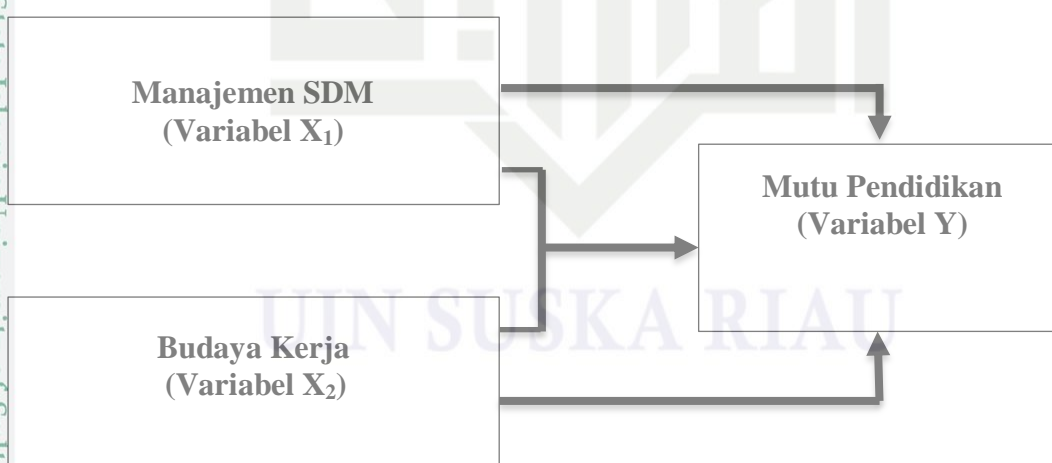
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. keterangan
	Prosedur (SOP)	3. Kegiatan Ujian Mid Semester/ Ujian Akhir Semester dilakukan evaluasi setelah akhir semester	12
		4. Pelaksanaan Semester Pendek dilakukan evaluasi pada akhir semester 7	13
		5. Pelaksanaan Tugas Akhir dilakukan evaluasi pada akhir semester 8	14

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disederhanakan dengan gambaran sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Berpikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan.⁶⁶ Sedangkan rumuskan hipotesis yang merupakan jawaban dari rumusan masalah itu antara lain:

H_{a1} : Terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

H_{a2} : Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

H_{a3} : Terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

H_{a3} : Tidak terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

Hak Cipta Dilindungi 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.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: alfabeta, 2011), 96.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulisan tesis ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini merupakan suatu proses menemukan suatu pengetahuan dengan menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah/*scientific* karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.⁶⁷

Permasalahan yang diteliti dalam tesis ini mengenai masalah yang bersifat asosiatif, yakni pertanyaan peneliti yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁶⁸

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data responden dan informan penelitian. Sedangkan objek penelitiannya adalah masalah yang dijadikan fokus utama dalam penelitian.⁶⁹ Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman. Sedangkan objek penelitian ialah pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta Bandung, 2018, 7.

⁶⁸ Ibid., 51.

⁶⁹ Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami* (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Negeri ..., 2015), 44.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman. Pemilihan lokasi ini karena terdapat permasalahan yang urgen untuk dibahas terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan. Waktu penelitian ini dimulai bulan maret 2020 sampai dengan november 2020.

D. Populasi dan Sampel Penelitian**1. Populasi**

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang berkualitas dan berkarakter tertentu, lalu ditetapkan dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti.⁷⁰ Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman yang terdiri dari tenaga pendidik yang berjumlah 29 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 9 dengan total keseluruhan 38 orang .

2. Teknik sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang menggambarkan karakteristik populasi yang diwakilinya, artinya sampel diambil dari populasi dan harus representatif (mewakili).⁷¹ Karena jumlah populasi tidak sampai 100 orang (38 orang), maka seluruh populasi harus diambil untuk menjadi sampel, oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi yang kurang dari 100,

⁷⁰ Ibid., 80.

⁷¹ Hartono, *Metodologi Penelitian* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), 164.

dilakukan dengan **metode sensus/sampling jenuh**, yaitu seluruh populasi harus dijadikan sampel atau responden pemberi informasi.⁷²

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan datanya adalah sensus/sampling total yaitu teknik pengambilan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan hendaklah teliti dan akurat, dan untuk itu perlu menggunakan instrumen penelitian yang bisa diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data adalah:

1. Angket

Angket merupakan daftar pernyataan yang diajukan kepada responden yang bersedia memberikan respondennya sesuai dengan permintaan peneliti. Tujuan penyebaran angket adalah untuk mencari informasi dari responden dengan mengisi daftar pernyataan mengenai suatu permasalahan.⁷³

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pelaksanaan supervisi dan kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pengukuran nilai angket menggunakan skala likert, yaitu memberikan nilai skala untuk setiap alternatif jawaban dengan lima kategori.⁷⁴ Untuk setiap alternatif pernyataan terdiri dari lima alternatif

⁷² Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, 52.

⁷³ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Guru, Karyawan Dan Penelitian Formula* (Bandung: Alfabeta, 2004), 71.

⁷⁴ John W Best, "Metodologi Penelitian Pendidikan, Disunting Oleh Drs," *Mulyadi Guntur Waseso dan Drs. Sanafiah Faisal, Usaha Nasional, Surabaya* (1982): 197.

jawaban dengan skor berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) diberi Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1⁷⁵

Penyebaran angket ini dengan menggunakan google form dan disebarakan melewati *WhastApp* masing-masing responden. Patokan yang dapat ditetapkan sebagai pedoman kategori angket yaitu:

Sangat Baik apabila mencapai 81%-100%

Baik apabila mencapai 61%-80%

Cukup Baik apabila mencapai 41%-60%

Kurang Baik apabila mencapai 21%-40%

Sangat Tidak Baik apabila mencapai 0%-20%

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian.⁷⁶

Cara/teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Di dalam desain penelitian, peneliti hendaknya menjelaskan tentang dokumen apa yang di kumpulkan dan bagi mana cara pengumpulan datanya.⁷⁷ Teknik ini

⁷⁵ Sugiyono Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D," Bandung: Alfabeta (2016): 94.

⁷⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I* (Yogyakarta: Andi offset, 1993), 133.

⁷⁷ Ibid., 57.

digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian seperti Profil Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman, SOP, nama-nama dosen, nama-nama pegawai, data penjaminan mutu, serta dokumentasi penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah dialog yang dilakukan secara lisan dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden atau informan dan responden atau informan juga menjawab secara lisa. Sebagaimana halnya observasi, dalam desain penelitiannya, peneliti juga harus menjelaskan siapa yang diwawancarai, wawancara tentang apa, kapan dan dimana dilakukan wawancara, apa alat yang digunakan untuk melakukan wawancara, bisa berupa pedoman wawancara harus sesuai dengan masalah penelitian (rumusan masalah) dan indikator-indikator dan konsep operasional.⁷⁸

F. Instrumen Penelitian

Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk menemukan solusi atau jawaban, dan untuk itu dibutuhkan alat ukur yang baik. Di dalam penelitian alat ukur ini disebut dengan instrumen. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti agar pekerjaannya lebih ringkas dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap dan sistematis sehingga data mudah untuk diolah.⁷⁹

Ada beberapa macam variasi jenis instrumen penelitian yang dapat

⁷⁸ Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, 55

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta., 2006), 203.

di gunakan, yaitu: angket dengan menggunakan *google form*, *check-list*, pedoman wawancara, pedoman pengamatan, dan dokumentasi. Instrumen penelitian dapat berupa pertanyaan-pertanyaan yang disertai jawaban dan dapat pula tanpa alternatif jawaban. Dari variabel-variabel tersebut diberi konsep operasionalnya dan selanjutnya menentukan indikator, dari indikator tersebut dibuat kisi-kisi soal dan terakhir jadilah beberapa butir pertanyaan atau pernyataan. Pada penelitian ini, penulis memakai instrumen angket dengan menggunakan skala likert dengan lima opsi jawaban. Berikut kisi-kisi instrumen masing-masing variabel yang penulis gunakan:

Tabel III.1
KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Variabel Manajemen SDN (X1)	1. Perencanaan	1. Pimpinan memiliki perencanaan terhadap pengorganisasian karyawan sesuai tupoksinya masing-masing.	1
		2. Pimpinan memiliki perencanaan dalam pengadaan sumber daya manusia (<i>recruitment</i>) sesuai dengan kebutuhan.	2
		3. Pimpinan memiliki perencanaan dalam mengembangkan kompetensi bagi karyawan.	3
		4. Pimpinan memiliki perencanaan dalam memberikan kompensasi bagi karyawan.	4
		5. Pimpinan memiliki perencanaan dalam pengintegrasian kerja karyawan agar tidak terjadi bentrok antara karyawan satu dengan karyawan lai.	5
		6. Pimpinan melakukan perencanaan dalam memelihara integritas dan potensi baik karyawan.	6
		7. Pimpinan melakukan dalam kedisiplinan yang ditetapkan dalam kelembagaan.	7
		8. Pimpinan melakukan perencanaan dalam kedisiplinan yang ditetapkan dalam kelembagaan.	8

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Budaya kerja (X2)	2. Pengorganisasian	1. Pimpinan menetapkan pembagian kerja bagi bawahannya.	9
		2. Pimpinan menetapkan delegasi wewenang dalam setiap tanggung jawab yang tekah dibebankan.	10
		3. Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan bawahannya.	11
	1. Inovasi dalam mengambil resiko	1. Pimpinan menghadirkan suasana kerja yang menunjang kreativits karyawan.	1
		2. Pimpinan memberikan instif dan reward terhadap karyawan yang berprestasi.	2
		3. Karyawan memperhitungkan resiko dalam setiap pekerjaan.	3
		4. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.	4
	2. Perhatian pada rincian	1. Pimpinan menuntun karyawan dalam ketelitian dan kecermatan bekerja.	5
		2. Pimpinan melakukan evaluasi kerja	6
	3. Orintasi hasil	1. Pimpinan memiliki target yang harus dicapai setiap bulan.	7
		2. Pimpinan memberikan fasilitas kerja yang baik seperti ruangan kerja yang nyaman.	8
	4. Orientasi manusia	1. Pimpinan mengadakan perbaikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.	9
		2. Pimpinan mengadakan rekreasi/ karyawisata	10
		3. Pimpinan memberikan izin jika ada kemalangan dan sakit.	11
	5. Orientasi tim	1. Karyawan satu dan lainnya memiliki kerjasama yang baik dan solid dalam bekerja.	12
2. Memiliki toleransi antara sesama karyawan		13	
Peningkatan mutu pendidikan (Y)	1. Standar mutu pendidikan	1. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya.	1
		2. Memiliki sarana labor yang memadai dan prasarana ruangan lokal yang memadai.	2
		3. Standar kurikulum sesuai dengan kurikulum KKNi.	3
		4. Standar kelulusan sesuai dengan kemampuan mahasiswa di lapangan.	4
	2. Standar mutu	1. Kegiatan perkuliahan dilaksanakan	5

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 Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
	pada setiap unit	sebanyak 16 kali pertemuan.	
		2. Kegiatan pengembangan tenaga pendidik.	6
		3. Kegiatan ujian mid semester (pertemuan ke 8) dan ujian akhir semester pada akhir pertemuan ke 16	7
		4. Pelaksanaan semester pendek dilaksanakan ketika mahasiswa penyelesaian seluruh mata kuliah.	8
		5. Pelaksanaan tugas akhir dilaksanakan pada semester VII	9
	3. Setiap unit kerja melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP)	1. Kegiatan perkuliahan dilakukan monitoring dan evaluasi perkuliahan pada akhir perkuliahan oleh LPM STIT Syekh Burhanuddin Pariaman.	10
		2. Kegiatan pengembangan tenaga pendidik dilakukan monitoring dan evaluasi pada akhir semester	11
		3. Kegiatan ujian Mid semester/ujian akhir semester dilakukan evaluasi setelah akhir semester	12
		4. Pelaksanaan semester pendek dilakukan evaluasi pada akhir semester 7	13
		5. Pelaksanaan tugas akhir dilaksanakan evaluasi pada akhir semester 8	14

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian diolah hendaknya terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji alat ukur atau kuesioner.⁸⁰ Uji validitas untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat menjadi alat ukur dalam penelitian. Uji validitas aka menguji variabel yang

⁸⁰ Mas'ud Zein, *Mastery Learning: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Yogyakarta: Aswaja, 2014), 88.

digunakan dalam penelitian, yang mana semua variabel ini memuat pernyataan yang akan di jawab oleh responden dan data diuji dengan menggunakan SPSS (Statistik Package For Social Science) versi 17.0.

Validasi kuesioner di ukur dengan menggunakan metode korelasi antar skor butir (*corrected item-total correlation*) pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel yaitu uji signifikansi dan membanding nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .⁸¹

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan yang merupakan indikator dari variabel penelitian atau konstruk.⁸² Suatu kuesioner dinyatakan realber/handal jika jawaban yang diberikan terhadap pernyataan kuesioner tetap konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Angket ini kemampuan dan dimanapun dapat dipakai dan terpercaya. Uji reliabilitas instrumen ini dapat menggunakan rumus alpha.⁸³

Menurut Triton, jika skala di kelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran reliabilitas atau ke absahan bisa di intreprastasikan sebagai berikut:⁸⁴

- 1) Jika nilai *Cronbach's alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach's alpha* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Jika nilai *Cronbach's alpha* 0,41 s.d 0.60 berarti cukup realibel

⁸¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program IBM SPSS 21 dan Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro),52.

⁸² Ibid., 47.

⁸³ Arikunto Suharsimi, "Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan," *Jakarta: Bumi Aksara* (2009): 97.

⁸⁴ Agus Eko Sujianto, "Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0," *Jakarta: Prestasi Pustaka* (2009): 97.

- 4) Jika nilai *Cronbach's alpha* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Jika nilai *Cronbach's alpha* 0,81 s.d 0,100 berarti sangat reliabel

Dalam menentukan perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel. Uji reliabilitas suatu penelitian bisa diterima jika koefisien alpha cronbach uji statistik lebih besar dari pada 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mengklasifikasi, memberikan kode-kode, mengelola dan menafsirkan data penelitian, sehingga data penelitian memiliki makna. Penelitian harus menjelaskan cara/teknik apa yang dipakai untuk menganalisis data.⁸⁵

Untuk jenis penelitian ini, teknik analisis data yang dipakai sudah jelas dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah/menguji hipotesis yang telah dirumuskan di dalam tesis. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah ada.⁸⁶

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan pengolahan data menggunakan SPSS versi 17.0

1. Uji Prasyarat Penelitian

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi

⁸⁵ Amri Darwis ibid., 57.

⁸⁶ Ibid.

dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan dan populasinya. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji *Chi-square* untuk menentukan uji normalitas. Berikut rumus uji normalitas *Chi-square*:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ($\pi \times N$)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

Kriteria Pengujian:

Jika: $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel (1-\alpha; dk=k-1)}$, maka H_0 ditolak

Jika: $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel (1-\alpha; dk=k-1)}$, maka H_0 diterima

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada *dev. From linearity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar dari pada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Uji linieritas secara manual dijabarkan dengan langkah seperti di bawah ini :

$$JK_t = \sum Y^2$$

$$JK_{reg a} = \frac{\sum(Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg b} = b \left(\sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right)$$

$$JK_{res} = JK_t - JK_{reg b} - JK_{reg a}$$

$$JK_e = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n_i}$$

$$JK_{tc} = JK_{res} - JK_g$$

$$db_g = N - k$$

$$db_{tc} = k - 2$$

$$RJK_{tc} = \frac{JK_{tc}}{db_{tc}}$$

$$RJK_e = \frac{JK_g}{db_g}$$

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{tc}}{RJK_g}$$

Dimana :

$JK_{reg a}$ = Jumlah kuadrat regresi a

$JK_{reg b}$ = Jumlah kuadrat regresi b

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

JK_e = Jumlah kuadrat error

JK_{tc} = Jumlah kuadrat tuna cocok

RJK_{tc} = Rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok

RJK_e = Rata-rata jumlah kuadrat error

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengambilan keputusan:

Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H_0 diterima.

2. Uji Multikolinealitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh manajemen sumber daya manusia (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y= nilai yang diprediksi
 X= nilai variabel prediktor
 a=bilangan konstan
 b= bilangan koefisien prediktor

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variable prediktor manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar dari pada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Window Versi 17.0

b. Uji Regresi berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan

Y= nilai yang diprediksi
 X= nilai variabel prediktor
 a= bilangan konstan
 b= bilangan koefisien predictor

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS .17.

c. Uji korelasi *product moment*

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

metode statistik, karena data yang akan dianalisis bersifat pengaruh atau korelasi yang melibatkan dua variasi maka menggunakan rumus atau teknik korelasi *product moment*, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks Korelasi “Y” Product moment

N = Sampel

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum(X)$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum(Y)$ = Jumlah seluruh skor Y

d. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam hal ini adalah pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan. Koefisien ini disebut koefisien penentu. Karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen, dengan bantuan program SPSS versi 17.0.

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan, terdapat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data di atas, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Terbiyyah Syekh Burhanuddin Pariaman .
2. Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Terbiyyah Syekh Burhanuddin Pariaman.
3. Terdapat pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Terbiyyah Syekh Burhanuddin Pariaman. yang dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan sumbangan pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y) adalah sebesar 63,3%.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti uraikan di atas maka penulis mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi lembaga yang

menjadi objek penelitian. Adapun saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Lembaga Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman agar selalu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam berbagai pelatihan berupa Bimtek, IHT dan Workshop.
2. Tenaga Pendidik Dosen disarankan untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia dan menerapkan budaya kerja yang positif sehingga mutu pendidikan dapat meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semoga dapat melakukan penelitian lanjutan sehingga dapat membantu peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Burhanuddin Pariaman.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Daftar Pustaka

- Achmad, Sanusi. "Pendidikan Alternatif." Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998.
- Basri, Hasan. *Hasil Wawancara Dengan Bapak Hasan Basri, Pada Hari Jumat Tanggal 14 Agustus 2020 Di Ruang Ketua Pukul 12.00 WIB.*, 2020.
- Best, John W. "Metodologi Penelitian Pendidikan, Disunting Oleh Drs." *Mulyadi Guntur Waseso dan Drs. Sanafiah Faisal, Usaha Nasional, Surabaya* (1982).
- Darwis, Amri. *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Negeri, 2015.
- Daulay, Akman, Ahmad Tafsir, and Hendri Tanjung. "Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Motivasi Terhadap Mutu Pendidikan Di Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2016).
- Depdiknas. *Kebijakan Di Bidang Pendidikan Dasar*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2001.
- Djojonegoro, Wardiman. *Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan*. Depdikbud, 1995.
- Dwi Atmanti, Hastarini. "Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan." *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)* 2, no. Nomor 1 (2005): 30–39.
- Engkoswara. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2001.
- Engkoswara, Aan Komariah, and Aan Komariah. "Administrasi Pendidikan." *Bandung: Alfabeta* (2010).
- Fahmi, Irham. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja." *Jakarta: Mitra Wacana Media* (2016).
- Fattah, H Nanang. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Dewan Sekolah*. Pustaka Bani Quraisi, 2004.
- Fattah, Nanang. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Konteks Penerapan MBS*. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Flippo, Edwin B. "Alih Bahasa Moh. Masud." *Manajemen Personalia* (1995).
- Gomes, Faustino Cardoso. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi offset, 1993.
- Hadis, Abdul, and B Nurhayati. "Manajemen Mutu Pendidikan" (2012).
- Hall, Douglas T, and James G Goodale. *Human Resource Management: Strategy, Design, and Implementation*. Reading Skillbuilder. Scott, Foresman, 1986.
- Hamidi. "Terbentuknya Perilaku Dan Sikap Budaya Kerja Positif." *123.Dok.Com*.
- Handoko, T Hani. "Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2." *BPFE, Jogjakarta* (2012).
- Hartono. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019.
- Indonesia, Sekretaris Negara Republik, and Bambang. "Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional. BAB." *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301* (2003).
- Kartadinata, Sunaryo. "Pendidikan Dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI." *Purwokerto: Makalah Konvensi* (1997).
- Koentjaraningrat. *Kebudayaan Mentalitet Dan Pembangunan, Cetakan Ke Dua Puluh Satu*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, n.d.
- Madinah, Sofyan. "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *HUNAF: Jurnal Studia Islamika* 3, no. 3 (2006): 319–326.
- Malayu S.P. Hasibuan. "Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7." In *Jakarta: Bumi Aksara*, 2016.
- Masyhudi, Masyhudi. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja Positif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 1 Sakra Barat Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2017/2018." *FONDATIA* 1, no. 2 (2017): 68–81.
- Menpan. *Keputusan Menpan No 25/Kep/M.Pan/4/2002 Tentang Pedoman Pengembanag Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Kantor Menpan, 2002.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Muntaqo, Rifqi, and A Adibudin Al Halim. "Peningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta." *Jurnal Pancar (Pendidik Anak Cerdas Dan Pintar)* 1, no. 1 (2017).
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Nugraha, Rizky. "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali.” *Katalogis* 4, no. 10 (2016).

Oemar, Hamalik. “Evaluasi Kurikulum.” *Bandung: Remaja Rosdakarya* (1990).

P. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas BUMI RAKSA, 2010.

Partanto, Pius A, and M Dahlan Al Barry. “Kamus Ilmiah Populer.” *Surabaya: Arkola* 37 (1994): 23.

Penyusun, Tim. “Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 10.” *Jakarta: Gramedia* (1977).

Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Guru, Karyawan Dan Penelitian Formula*. Bandung: Alfabeta, 2004.

Sagala, Syaiful. “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Cet. IV.” *Bandung: Alfabeta* (2001).

Seravine. “Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja.” [Http://Tugaskuliahanakmenej.Blogspot.Co.Id](http://Tugaskuliahanakmenej.Blogspot.Co.Id).

Sinambela, and Prof.Dr. Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, 2016.

Soekidjo, Notoatmodjo. “Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Jakarta: Rineka Cipta* (2009).

Stoner, James A.F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup, 1996.

Sudarwan, Danim. “Visi Baru Manajemen Sekolah.” *Jakarta: Bumi Aksara* (2007).

Sugiyono. *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung, 2018.

———. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: alfabeta, 2011.

Sugiyono, Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.” *Bandung: Alfabeta* (2016).

Suharsimi, Arikunto. “Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.” *Jakarta: Bumi Aksara* (2009).

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta., 2006.

Sujianto, Agus Eko. “Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0.” *Jakarta: Prestasi*



Hak Cipta Dilindungi 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pustaka (2009): 97.

Supriyadi, Gering, and Tri Guno. "Budaya Kerja Organisasi Pemerintah." *Jakarta. Lembaga Administrasi Negara* (2006).

Susilo, Martoyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima." *Yogyakarta: BPFE Yogyakarta* (2007).

Suyadi, Suyadi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu." IAIN SURAKARTA, 2016.

Tahir, Wahid. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan." *Inspiratif Pendidikan* 6, no. 1 (2017): 1–14.

Tampubolon, Daulat Purnama. *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad Ke-21*. Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Triguno, Prasetya. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Bumi Aksara* (2001).

Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jakarta: Raja Wali Pers* (2016).

Umi, Hanik. "Implementasi Total Quality Management Dalam Peningkatan Pendidikan." Semarang: RaSAIL Media Group, 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005. *Guru Dan Dosen*, 2005.

Usman, Husaini. "Manajemen Pendidikan." *Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta* (2004).

Widagdho, Djoko. *Ilmu Budaya Dasar*. Bina Aksara, 1988.

Zainal, Veithzal Rivai, H Mansyur Ramly, Thoby Mutis, and Willy Arafah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik" (2019).

Zamroni. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007.

Zein, Mas'ud. *Mastery Learning: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Aswaja, 2014.