

Pengaruh Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Belajar Santriwati di Madrasah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar

Irmawati¹, Hamsiah Djafar², & Andi Dian Angriani³

^{1,2,3}Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Email: dian.angriani@uin-alauddin.ac.id

Kata Kunci:

Manajemen sumber daya manusia; motivasi belajar; madrasah

Dikirim:

5 Mei 2023

Diterima:

10 Mei 2023

Diterbitkan:

29 Mei 2023

How to cite:

Irmawati, Hamsiah Djafar, and Andi Dian Angriani. 2023. "Pengaruh Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Belajar Santriwati Di Madrasah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar". Caradde Jurnal Inspirasi Dan Inovasi Guru 1 (1).
<https://iforesomatahari.org/jurnal/index.php/caradde/article/view/14>.

©2023 the Author(s)



Attribution-NonCommercial-ShareAlike
4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran implementasi manajemen sumber daya manusia, motivasi belajar, dan pengaruh implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi belajar santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Adapun populasi penelitian ialah seluruh santriwati pada kelas intensif baru sebanyak 16 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner/angket dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik non parametrik dengan menggunakan koefisien korelasi rank-spearman. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 12 orang (75%) dan motivasi belajar santriwati berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 11 orang (69%). Adapun hasil analisis statistik non parametrik Rank-Spearman menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antar variabel manajemen dengan motivasi belajar dan angka koefisien korelasi sebesar 0,913 artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel manajemen dengan motivasi belajar adalah sangat kuat. Berdasarkan hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya ada hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah implementasi manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar.

Abstract— This research aims to determine the description of the implementation of human resource management, the learning motivation, and the influence of the implementation of human resource management on the learning motivation of female students (santriwati) at Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani, Polewali Mandar Regency. This quantitative research employed *ex post facto* methods. The research population was all female students in the new intensive class, totaling 16 people. Data collection techniques through questionnaires and documentation. Research data analysis techniques are descriptive statistical analysis techniques and non-parametric statistical analysis techniques using the rank-spearman correlation coefficient. The results of descriptive statistical analysis show that human resource management is in the medium category with a frequency of 12 people (75%) and female students learning motivation is in

the medium category with a frequency of 11 people (69%). The results of the Rank-Spearman non-parametric statistical analysis show that the Sig. (2-tailed) $0.000 < 0.05$ means that there is a significant (meaningful) relationship between management variables and learning motivation and a correlation coefficient of 0.913 means that the level of strength of the relationship (correlation) between management variables and learning motivation is very strong. Based on the results of these data, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that there is a very strong and significant relationship in the direction of the implementation of human resource management with learning motivation.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang mencakup tiga dimensi, yaitu: individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik internal maupun spiritual yang memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pemahaman mengenai pendidikan tersebut menjelaskan bahwa pendidikan tidak dapat berjalan dengan sendirinya, tetapi perlu adanya pendorong, pembangkit jalannya pendidikan yakni sumber daya manusia. Menurut Nawawi yang dikutip oleh Amini Rahmania (2021) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan 2019). Menurut Nurjaya et al. (2021) manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Kualitas sumber daya manusia (Kasanuddin: 2011) yaitu: kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, memahami bidangnya, kemampuan, semangat kerja dan kemampuan perencanaan pengorganisasian. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Pendidikan merupakan tempat yang menuntut agar siswa dapat belajar dengan baik dan teratur. Akan tetapi, meskipun dikatakan menuntut jika siswa

hanya datang memenuhi kewajiban sebagai peserta didik di sekolah tanpa adanya dorongan untuk belajar dengan baik maka tuntutan tersebut tidak akan dapat tercapai dengan semestinya. Oleh sebab itu, segala aktivitas yang hendak dilakukan terlebih pada dunia pendidikan yakni dalam melakukan proses belajar maupun mengajar perlu adanya dorongan agar semangat dalam melakukan proses belajar maupun mengajar yang biasa disebut dengan motivasi.

Menurut Mc Donald dalam Kompri yang dikutip oleh Amna Emda (2017) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Tak dapat dielakkan bahwa setiap melakukan kegiatan akan selalu dimulai dengan motivasi (niat) sadar maupun tidak sadar, sebagaimana sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Umar radhiyallahu 'anhu, yang artinya: Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu sesuai kemana ia hijrah (HR. Bukhari, Muslim, dan empat Imam Ahli Hadits). Menurut Sardiman yang dikutip oleh Ana (2021) motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar itu dapat tercapai. Indikator motivasi belajar (Uno 2016) yaitu: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar dan adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Berdasarkan pengertian motivasi dan belajar di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar merupakan daya penggerak segi psikis pada diri peserta didik yang dapat menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar untuk mencapai tujuan yang optimal. Dengan motivasi yang kuat, siswa akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar dan mencapai prestasi yang tinggi. Maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi adalah faktor yang signifikan dalam penentuan hasil belajar.

Sebagaimana di sekolah umum di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar juga memiliki sumber daya manusia, yang memiliki visi misi dengan tujuan untuk menciptakan insan manusia yang baik. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka peran penting dari sumber daya manusianya sangatlah diperlukan untuk mewujudkan tujuan Madrasah. Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani berada dalam lingkup Pondok Pesantren Syekh Hasan Yamani merupakan salah satu pesantren yang ada di Polewali Mandar tepatnya di Desa Parappe Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Pesantren ini merupakan pesantren yang terbilang memiliki banyak peminat dapat dilihat dari santri/santriwatinya yang berasal tidak hanya dari dalam daerah tetapi juga berasal dari luar daerah.

Adanya motivasi dalam belajar merupakan satu hal penting dalam menjalankan pendidikan, dengan itu peserta didik lebih dapat memahami dan mengamalkan apa yang sedang dipelajari. Tetapi banyak juga faktor yang dapat menyebabkan seseorang atau peserta didik kehilangan semangatnya untuk belajar, entah berasal dari luar atau dari dalam diri. Untuk itu sumber daya manusia yang ada di sekolah perlu agar mengetahui kondisi peserta didiknya sehingga dapat memicu timbulnya motivasi belajar juga mengajar. Maka dilihat bahwa pondok pesantren ini memiliki santri/santriwati dari dalam maupun dari luar daerah, maka dapat terjadi kemungkinan kurangnya motivasi belajar terlebih pada santri/santriwati yang sebelumnya berasal dari sekolah umum dan masih harus beradaptasi dengan suasana barunya. Dalam penelitian ini yakni pada kelas interval maka sumber daya manusianya yakni guru yang mengajar pada kelas tersebut memegang peran penting dalam meningkatkan motivasi belajar santri/santriwatinya.

Dalam realita kehidupan, tak sedikit muncul permasalahan yang berkaitan dengan proses belajar siswa di sekolah, salah satunya adalah hal yang dapat menentukan hasil belajar siswa yakni adanya motivasi (semangat) siswa dalam belajar. Hal ini dapat dimungkinkan karna berbagai macam faktor baik dari dalam maupun dari luar peserta didik itu sendiri, sehingga sumber daya manusia yakni guru pada suatu lembaga itu berperan penting dalam peningkatan motivasi belajar siswa tersebut. Penelitian Juhariyah (2014) menghasilkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa, dibuktikan dengan korelasi 0.685, nilai koefisien determinasi 0.469 atau pengaruh sebesar 46.9%, artinya semakin baik manajemen sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula motivasi belajar siswa. Selaras dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Asbahani dan Samad (2021) menyatakan bahwa Kualitas SDM dan Disiplin kerja guru terhadap Motivasi belajar Santri, dari hasil uji statistik koefisien korelasi dan determinasi sebesar 60%. Dan sisanya yakni 40% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya sekolah, iklim sekolah, fasilitas, dukungan orangtua, atau lainnya yang mengikat terhadap motivasi belajar santri. Kemudian hasil penelitian Muhammad Yusuf Rizal (2020) diketahui bahwa proses implementasi manajemen sumber daya manusia mengadopsi teori manajemen sumber daya manusia namun disisi lain juga memperhatikan aturan yang dibuat oleh pemerintah, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa. Peran manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam penentuan arah kebijakan implementasi manajemen sumber daya manusia. Penelitian Aditya, Setyadi, dan Leonardho (2020), adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap proses pembelajaran adalah kinerja guru dalam kelas. Terfokus dengan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yakni guru memegang peran penting dalam peningkatan motivasi belajar siswa.

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yaitu bertujuan memberi batasan pembahasan pada pokok permasalahan, dimaksudkan agar pembaca dapat dengan mudah memahami pokok bahasan. Maka yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Belajar Santriwati, serta Pengaruh Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (data deskriptif). Dalam pelaksanaannya dilakukan dengan metode *ex post facto* merupakan penelitian di mana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian yakni keterikatan antar variabel bebas, maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya (Sukardi 2019). Kemudian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan manajerial biasa disebut dengan istilah pendekatan manajemen adalah suatu pendekatan yang bersifat sistematis, karena pengelolaannya yang teratur dalam melibatkan unsur-unsur yang terpadu dalam proses pembelajaran (Afriza 2014). Pendekatan yang menggunakan perspektif teori manajemen dalam hal ini Manajemen Pendidikan Islam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik baru kelas I (intensif) tingkat Aliyah yang berjumlah 16 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2006), bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Untuk memperoleh sampel yang representatif maka harus menggunakan teknik penarikan sampel (Alfianika 2018). Dengan itu, berdasar pada pengertian sampel di atas, karena populasinya kurang dari 100 maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yakni dengan mengambil semua jumlah populasi yang ada. Untuk itu sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dari santriwati kelas I (intensif) tingkat Aliyah yang berjumlah 16 orang.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan instrumen kuesioner (angket) dan dokumentasi. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup (jawaban telah disiapkan oleh peneliti sehingga jawaban yang diperoleh hanya sesuai dengan jawaban yang telah disiapkan), untuk variabel x terdiri atas 20 butir soal dan variabel y terdiri atas 22 butir soal dengan menggunakan *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan *skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2018).

Menurut Ibnu Hadjar kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh dua kriteria utama yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas suatu instrumen menurutnya menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran (Sujarweni 2014). Dasar pengambilan keputusan validitas variabel sebagai berikut: a) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. b) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Kriteria Tingkat Validitas

Nilai r	Kategorisasi
$0,90 \leq r_{xy} 1,00$	Sangat Tinggi
$0,70 \leq r_{xy} 0,90$	Tinggi
$0,40 \leq r_{xy} 0,70$	Sedang
$0,20 \leq r_{xy} 0,40$	Rendah
$0,00 \leq r_{xy} 0,20$	Sangat Rendah
$r_{xy} 0,00$	Tidak Valid

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan program IBM SPSS 26 yang dapat memberikan fasilitas yang dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 2. Kriteria Tingkat Reliabilitas

Nilai r	Kategorisasi
$r_{11} \leq 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r_{11} 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} 1,00$	Sangat Tinggi

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif menggunakan aplikasi SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solutions* 26) yang kemudian pada akhir dilakukan pengkategorian (rendah, sedang atau tinggi). Dan menggunakan teknik analisis non parametrik biasanya digunakan untuk melakukan analisis data berskala nominal atau ordinal, karena pada umumnya data berjenis nominal dan ordinal tidak menyebar normal juga pada umumnya digunakan untuk data berjumlah kecil ($n < 30$) (Adinurani 2022). Dalam pelaksanaannya menggunakan analisis koefisien korelasi Rank-Spearman melalui *output* SPSS 26. Metode korelasi Rank-Spearman dapat digunakan untuk menganalisis keeratan hubungan 2 (dua) kelompok data, jika kedua kelompok data tersebut adalah kelompok data yang saling bebas (Wahyudin et al. 2022). Dasar pengambilan keputusannya: a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka berkorelasi. b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka tidak berkorelasi.

Tabel 3. Pedoman Kekuatan Hubungan Analisis Non Parametrik Rank-Spearman

Skala	Kategori
0,00 – 0,25	Korelasi sangat lemah
0,26 – 0,50	Korelasi cukup
0,51 – 0,75	Korelasi kuat
0,76 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dapat diketahui valid atau tidak valid dilihat dari perbandingan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel, maka dikatakan valid. Untuk mengetahui r tabel maka didasarkan pada jumlah $n = 16$, dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh r tabel = 0,497.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,257	0,497	Unvalid	Rendah
2.	0,724	0,497	Valid	Tinggi
3.	0,769	0,497	Valid	Tinggi
4.	0,257	0,497	Unvalid	Rendah
5.	0,545	0,497	Valid	Sedang
6.	0,664	0,497	Valid	Sedang
7.	0,724	0,497	Valid	Tinggi
8.	0,257	0,497	Unvalid	Rendah
9.	0,616	0,497	Valid	Sedang
10.	0,616	0,497	Valid	Sedang
11.	0,249	0,497	Unvalid	Rendah
12.	0,249	0,497	Unvalid	Rendah
13.	0,257	0,497	Unvalid	Rendah
14.	0,724	0,497	Valid	Tinggi
15.	0,545	0,497	Valid	Sedang
16.	0,545	0,497	Valid	Sedang
17.	0,616	0,497	Valid	Sedang
18.	0,724	0,497	Valid	Tinggi
19.	0,724	0,497	Valid	Tinggi
20.	0,769	0,497	Valid	Tinggi

Sumber: output SPSS 26

Hasil uji validitas item pernyataan yang terdiri dari 20 item yang digunakan mengukur manajemen sumber daya manusia diperoleh $r_{hitung} > 0,497$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 14 dari 20 item pernyataan yang digunakan dalam angket memenuhi syarat valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Belajar

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	0,668	0,497	Valid	Sedang
2.	0,771	0,497	Valid	Tinggi
3.	0,685	0,497	Valid	Sedang
4.	0,786	0,497	Valid	Tinggi
5.	0,950	0,497	Valid	Sangat tinggi
6.	0,730	0,497	Valid	Tinggi
7.	0,806	0,497	Valid	Tinggi
8.	0,786	0,497	Valid	Tinggi
9.	0,950	0,497	Valid	Sangat tinggi
10.	0,857	0,497	Valid	Tinggi
11.	0,685	0,497	Valid	Sedang
12.	0,903	0,497	Valid	Sangat tinggi
13.	0,903	0,497	Valid	Sangat tinggi
14.	0,506	0,497	Valid	Sedang
15.	0,786	0,497	Valid	Tinggi
16.	0,759	0,497	Valid	Tinggi
17.	0,903	0,497	Valid	Sangat tinggi
18.	0,651	0,497	Valid	Sedang
19.	0,903	0,497	Valid	Sangat Tinggi
20.	0,651	0,497	Valid	Sedang
21.	0,688	0,497	Valid	Sedang
22.	0,685	0,497	Valid	Sedang

Sumber: *output SPSS 26*

Hasil uji validitas item pernyataan yang terdiri dari 22 item yang digunakan mengukur motivasi belajar Santriwati diperoleh nilai $r_{hitung} > 0,497$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam angket telah memenuhi syarat valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner yang digunakan harus memiliki sifat handal (*reliable*). Andal yaitu suatu instrumen haruslah memiliki ukuran yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang kali. Instrumen kuesioner disebut andal jika memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas pada 16 responden dengan menggunakan SPSS 26 yaitu:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	14

Gambar 1. Reliabilitas MSDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	22

Gambar 2. Reliabilitas Motivasi Belajar

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kedua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu variabel manajemen sumber daya manusia memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,917 dan variabel motivasi belajar santriwati sebesar 0,968. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel telah reliabel (handal) dengan kategori sangat tinggi.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 6. Kategori Skor Responden

Keterangan	Interval	Frekuensi	%	Kategori
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 70$	5	31%	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$70 \leq X < 88$	11	69%	Sedang
$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$	$X \geq 88$	0	0%	Tinggi

Berdasarkan pada tabel diperoleh gambaran implementasi manajemen sumber daya manusia dalam tiga kategori yaitu 4 orang berada dikategori rendah pada persentase 25%, 12 orang berada dikategori sedang pada persentase 75%, dan 0 orang berada dikategori tinggi pada persentase 0%. Hal demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia guru berada dikategori sedang.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Belajar

Tabel 7. Kategorisasi Skor Responden

Keterangan	Interval	Frekuensi	%	Kategori
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 46$	4	25%	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$46 \leq X < 56$	12	75%	Sedang
$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$	$X \geq 56$	0	0%	Tinggi

Berdasarkan pada tabel diperoleh gambaran motivasi belajar Santriwati dalam tiga kategori yaitu 5 orang berada dikategori rendah pada persentase 31%, 11 orang berada dikategori sedang pada persentase 69%, dan 0 orang berada dikategori tinggi pada persentase 0%. Hal demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi belajar Santriwati terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia guru berada dikategori sedang.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X dan Y (output SPSS 26)

Statistics		MSDM	Motivasi_Belajar
N	Valid	16	16
	Missing	0	0
Mean		50.50	78.63
Std. Error of Mean		1.194	2.168
Median		50.50	81.50
Mode		56	87
Std. Deviation		4.775	8.671
Variance		22.800	75.183
Range		14	23
Minimum		42	65
Maximum		56	88
Sum		808	1258
Percentiles	10	44.10	65.70
	20	45.00	66.80
	25	45.25	68.25
	30	46.40	70.00
	40	50.00	79.80
	50	50.50	81.50
	60	51.40	83.40
	70	55.70	85.00
	75	56.00	86.50
	80	56.00	87.00
	90	56.00	87.30

Gambar 3. Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Non Parametrik Rank-Spearman

Untuk mencari pengaruh implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar, digunakan analisis statistik non parametrik dalam pelaksanaannya menggunakan analisis koefisien korelasi rank-spearman melalui *output* SPSS 26.

Tabel 8. Hasil Data Korelasi Koefisien Rank-Spearman

No	Variabel	Korelasi Koefisien	Nilai Sig.
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	0,913	0,000
2.	Motivasi Belajar Santriwati	0,913	0,000

Berdasarkan hasil *output* SPSS 26, hasil analisis koefisien korelasi Rank-Spearman adalah sebagai berikut. Penafsiran analisis korelasi variabel manajemen sumber daya manusia dengan variabel motivasi belajar:

1) Melihat signifikansi hubungan

Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antar variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar.

2) Melihat tingkat kekuatan (keeratan) hubungan

Dari *output* SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,913. Artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar adalah sebesar 0,913 atau sangat kuat.

3) Melihat arah (jenis) hubungan

Angka koefisien korelasi pada hasil di atas bernilai positif yaitu 0,913. Sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah). Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan implementasi manajemen sumber daya manusia maka motivasi belajar juga akan meningkat.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara implementasi manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar.

Pembahasan

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan kuesioner/angket yang telah dibagikan kepada 16 responden dapat diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar berada di kategori sedang yang dibuktikan dengan banyaknya frekuensi sejumlah 12 orang dengan persentase 75%.

Menurut Straub dan Attner, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Schermerhorn, sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Menurut Herbert J. Chruden dan Arthur W. Sherman, manajemen sumber daya manusia dalam beberapa bentuk telah ada sejak manusia pertama kali menemukan keuntungan dari kerja keras, kerja sama, dan dengan cara lainnya untuk mencapai tujuan-tujuan sipil dan militer (Utama 2020). Menurut Kasanuddin, manajemen sumber daya manusia dapat diukur dengan beberapa indikator kualitas sumber daya manusia yaitu: 1) kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan,

2) pendidikan, 3) memahami bidangnya, 4) kemampuan, 5) semangat kerja, 6) kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Hasil penelitian di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berada dikategori sedang dengan persentase sebesar 75%. Sehingga dapat diartikan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia masih belum maksimal dan memerlukan peningkatan.

Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, di antaranya adalah tenaga pendidik. Pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, guru adalah salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu pendidikan. Dengan adanya pengajar (pendidik) yang handal maka muncul hasil siswa yang berkualitas (Habibi 2022).

Motivasi Belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan kuesioner/angket yang telah dibagikan kepada 16 responden dapat diketahui bahwa motivasi belajar santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar berada di kategori sedang yang dibuktikan dengan banyaknya frekuensi sejumlah 11 orang berada dikategori sedang pada persentase 69%.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Motivasi dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat dengan mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan (Uno 2016). Motivasi belajar adalah dorongan untuk mau melaksanakan tugas belajar pada diri seseorang. Jika salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu organisasi yakni sumber daya manusia termanajemen dengan baik maka hal tersebut dapat berdampak pada pemenuhan kebutuhan belajar siswa yang juga akan mempengaruhi motivasi belajarnya. Menurut Uno indikator motivasi belajar yaitu: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar dan adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Hasil penelitian di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa motivasi belajar Santriwati berada pada kategori sedang yakni pada persentase 69% sehingga dapat diartikan bahwa motivasi belajar Santriwati terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia guru berada pada taraf biasa-biasa saja/tidak istimewa.

Motivasi belajar sangat penting peranannya bagi siswa dalam usaha mencapai hasil belajar yang tinggi. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi, cenderung menunjukkan semangat dan kegairahan dalam mengikuti pembelajaran, mereka biasa kelihatan lebih menaruh perhatian bersungguh-sungguh dalam belajar dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan pembelajar baik di kelas maupun di luar kelas (Sartina dan Indartono 2019).

Pengaruh Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil analisis data non parametrik Rank-Spearman diperoleh penafsiran analisis korelasi koefisien nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antar variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar, kemudian diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,913 artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar adalah sebesar 0,913 atau sangat kuat. Berdasarkan angka koefisien korelasi yaitu 0,913 yang berarti bernilai positif yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) sehingga dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan implementasi manajemen sumber daya manusia maka motivasi belajar juga akan meningkat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara implementasi manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar.

Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Juhariyah bahwa motivasi belajar siswa yang menurun secara teoretis disebabkan oleh banyak faktor, di antaranya adalah manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana. Berkiblat pada konsep Deming yang menjelaskan bahwa 'Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar)nya. Agar satuan pendidikan menghasilkan hasil yang maksimal dan sesuai harapan maka perlu dikelola dengan baik. Mengelola bukanlah suatu kegiatan yang mudah dilakukan begitu saja melainkan membutuhkan proses dan waktu.

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang di dalamnya terdapat banyak unsur, salah satunya adalah unsur *men* (manusia). Oleh karena itu, terdapat suatu bagian atau bidang yang mengatur manusia itu sendiri yang dikenal dengan istilah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Juhariyah 2014) .

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di madrasah ini berada pada kategori sedang dengan 16 responden pada persentase 75% (12 orang). Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia masih kurang efektif dan efisien atau

masih memerlukan peningkatan. Sementara itu motivasi belajar santriwati berada di kategori sedang dengan 16 responden pada persentase 69% (11 orang). Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi belajar santriwati pada kelas intensif baru berada dalam kategori sedang yang berarti masih ada kekurangan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia kelas intensif baru sehingga diperlukan adanya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan motivasi belajar santriwati.

Berdasarkan hasil analisis data non parametrik rank-spearman diperoleh penafsiran analisis korelasi koefisien nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antar variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar, kemudian diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,913 artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar adalah sebesar 0,913 atau sangat kuat. Berdasarkan angka koefisien korelasi yaitu 0,913 yang berarti bernilai positif yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) sehingga dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan implementasi manajemen sumber daya manusia maka motivasi belajar juga akan meningkat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara implementasi manajemen sumber daya manusia dengan motivasi belajar Santriwati di Madrasah Aliyah Syekh Hasan Yamani Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinurani, Praptiningsih Gamawati. 2022. *Statistika Nonparametrik (Aplikasi Bidang Pertanian, Manual Dan SPSS)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Aditya, Amiratul Muzeeb, Arif Rahman Setyadi, and Rizki Leonardho. 2020. "Analisis Strategi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa." *Manazhim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan* 2 (1): 97–104.
- Afriza. 2014. *Manajemen Kelas*. Pekanbaru: Kreasi Edukas.
- Alfianika, Ninit. 2018. *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ana, Ria Fajrin Rizky. 2021. "Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V SDN Kendalrejo 02 Kecamatan Talun Kabupaten Blitar." *Jurnal Simki Pedagogia* 4.
- Asbahani, and M. Yusuf A Samad. 2021. "Pengaruh Keteladanan, Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen." *Jurnal Kebangsaan* . 10 (20).
- Emda, Amna. 2017. "Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran." *Lantanida Journal* 5 (2).
- Habibi, Adib. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan." *Taklimuna: Journal Of Education and Teaching* 1 (1).

- Juhariyah. 2014. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 2 (1).
- Nurjaya, Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani Jasmani, and Denok Sunarsi. 2021. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta." *Jenius* 4 (3): 332.
- Rahmania, Amini. 2021. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi." Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Rizal, Mohammad Yusuf. 2020. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kera Guru Dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang)." UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sartina, and Setyabudi Indartono. 2019. "Pengaruh Motivasi Belajar, Lingkungan Sosial, Dan Sikap Belajar Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Di SMA/MA." *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 16 (1).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. 28th ed. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabaru press.
- Sukardi, M. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2).
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Wahyudin, Febri Rismaningsih, Ul'fah Hernaeny, Erwinda Fenty Anggraeni, Fauziah Astuti, Yessi Okravia, I Putu Tedy Indrayana, Nurul Aziza, Jan Setiawan, and Supriyanto. 2022. *Pengantar Statistika*. Bandung: Media Sains Indonesia.