



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMPN 1 Cikampek

Arneta Afrilia¹, Hinggil Permana², Ceceng Syarif Husein³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 3 September 2024

Revised: 15 September 2024

Accepted: 29 September 2024

The research aims to determine the effect of human resource management on student learning achievement at SMPN 1 Cikampek. This type of research uses quantitative methods through a correlational approach. The population in this study was 100 tool respondents the measure used is an instrument for collecting quantitative data or statistics. The data analysis technique used is statistical data analysis descriptive and inferential statistical analysis. Based on data analysis techniques, human resource management on student learning achievement is included in the medium category.

Keywords:

Human Resource Management, learning achievement

(*) Corresponding Author:

Arnetaneta47@gmail.com Hinggil.permana@fai.unsika.ac.id

Ceceng.syarief@gmail.com

How to Cite: Afrilia, A., Permana, H., & Husein, C. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMPN 1 Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(23), 1347-1357. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11280>

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mencapai kualitas pendidikan yang baik dalam upaya peningkatan ini. Saat ini, terlihat kemajuan dalam dunia pendidikan, baik dari segi pengajaran maupun kualitas dan kelengkapan fasilitas diberbagai lembaga pendidikan di Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan untuk meningkatkan prestasi adalah sebuah pendekatan sistematis yang bertujuan memaksimalkan daya saing melalui perbaikan berkelanjutan. Ini dilakukan untuk mencapai nilai mutu layanan pendidikan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan di bawah visi yang sama. Berdasarkan hal tersebut, peran manajemen dalam pendidikan sangatlah krusial. Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang berdampak signifikan terhadap kemajuan bangsa. Selain itu, manajemen yang baik juga sangat diperlukan karena dengan manajemen yang baik, pendidikan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi dan memberikan dampak positif pada perkembangan negara.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di dunia pendidikan melibatkan penanganan berbagai isu yang melibatkan peserta didik, staf administrasi, guru, karyawan dan tenaga kerja lainnya, untuk mendukung kegiatan pendidikan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat dibagi menjadi dua kelompok utama: sumber daya manusia tenaga pengajar dan administrasi, serta sumber daya manusia peserta didik. Tenaga atau personel pendidikan mencakup individu-individu yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan pendidikan, seperti tenaga kependidikan (guru, dosen), yang

memegang peran sentral, manajer/administrator, supervisor dan staf pendukung. Sedangkan guru, dosen, dan berbagai peran lainnya dalam bidang pendidikan disebut sebagai pendidik, yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan dengan kualifikasi yang sesuai. Untuk mencapai hasil pendidikan yang baik, lembaga pendidikan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang cermat saat merekrut.

Keberhasilan peserta didik dalam mempelajari materi pembelajaran dapat diukur melalui prestasi belajarnya. Prestasi belajar ini mencerminkan tingkat keberhasilan yang dinyatakan dalam bentuk skor dan perilaku positif yang ditunjukkan setelah proses pembelajaran berlangsung. Menurut Ahmadi dan Supriyono (2008: 128) belajar adalah proses dimana individu berupaya untuk memperoleh perubahan perilaku yang baru secara menyeluruh sebagai hasil dari pengalaman pribadi dalam berinteraksi dengan lingkungan. Sedangkan Menurut Syah (2012:109) proses belajar dapat diartikan sebagai tahapan perubahan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor yang terjadi pada peserta didik. Perubahan ini bersifat positif, mengarah ke kondisi yang lebih maju dibandingkan sebelumnya.

Komponen keberhasilan pendidikan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurikulum, sarana dan prasarana, guru, peserta didik serta metode pembelajaran yang efektif dan tepat. Semua faktor ini saling berhubungan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Prestasi belajar dianggap sempurna jika mencakup tiga aspek: kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sebaliknya, prestasi dianggap kurang memuaskan jika peserta didik belum mencapai target dalam ketiga aspek tersebut.

Menurut Mayasari (2021), hasil belajar yang diinginkan biasanya berupa prestasi akademik yang baik dan optimal. Pemahaman seseorang dapat dilihat ketika individu tersebut mencapai hasil belajar yang memuaskan, yang ditandai dengan nilai tinggi dan keaktifan dalam mengikuti proses pembelajaran. Peserta didik dianggap berhasil dalam belajar apabila mampu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap. Menurut Bloom dalam (Arifudin, 2020). Hasil belajar dibagi menjadi tiga ranah, yaitu: ranah kognitif, yang berkaitan dengan hasil belajar intelektual. Ranah afektif, yang berkaitan dengan sikap. Ranah psikomotorik, yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan bertindak.

Menurut Bloom dalam (Anggarini, 2012). Pemahaman konsep kognitif diartikan sebagai kemampuan untuk menangkap makna dari materi yang dipelajari. Pemahaman ini menunjukkan sejauh mana peserta didik dapat menerima, menyerap, dan memahami pelajaran yang diberikan oleh guru, atau sejauh mana peserta didik mampu memahami serta mengerti apa yang dibaca, dilihat, dialami, atau dirasakan sebagai hasil langsung dari pembelajaran.

Menurut Bloom dalam (afriansari, 2020) sikap afektif tidak mencakup aspek mental, tetapi juga aspek respon fisik. Dengan demikian, sikap harus melibatkan keselarasan antara aspek mental dan fisik secara bersamaan. Jika hanya aspek mental yang ditunjukkan, sikap seseorang belum terlihat secara jelas.

Menurut Bloom dalam (H. Rahman , 2020) keterampilan proses psikomotor adalah keterampilan yang berfokus pada pengembangan kemampuan mental, fisik dan sosial yang menjadi dasar bagi kemampuan yang lebih tinggi dalam diri individu. Ketika melatih keterampilan proses, sikap-sikap yang diinginkan seperti kreatifitas, kerjasama, tanggung jawab, dan disiplin juga dikembangkan sesuai

dengan penekanan bidang terkait. Ketiga aspek tersebut yakni afektif, kognitif dan psikomotor, memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil pencapaian belajar peserta didik.

Prestasi belajar yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dalam diri peserta didik dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar mereka. Menurut Slameto (2013:54) faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi belajar terbagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal yang berasal dari diri peserta didik dan faktor eksternal mencakup aspek jasmani seperti kesehatan dan cacat tubuh, serta aspek psikologis seperti intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan. Faktor eksternal meliputi pengaruh dari keluarga, sekolah dan masyarakat. Sedangkan menurut Suryabrata (2012:233), faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi belajar terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup faktor fisiologis, seperti kesehatan yang memungkinkan peserta didik belajar dengan baik jika kesehatannya baik, dan faktor psikologis yang meliputi motivasi, minat, bakat, serta kemampuan kognitif sedangkan faktor eksternal terdiri dari faktor sosial dan non sosial.

Mutu pembelajaran di sekolah dianggap terjamin ketika menghasilkan prestasi yang memenuhi standar umum. Ini karena pelaksanaan pembelajaran yang bermutu dan berkualitas akan menciptakan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, jika pelaksanaan pembelajaran tidak optimal, hasilnya pun akan cenderung kurang memuaskan. (Hadiansah, 2021).

Dalam konteks mutu pembelajaran, proses, output dan manajemen adalah tiga elemen yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, ketiganya harus dipahami sepenuhnya. Ketika manajemen pembelajaran dan fungsinya berjalan dengan baik, maka proses pembelajarannya juga akan berjalan dengan baik. Sebaliknya, jika prosesnya berjalan lancar, maka hasil atau outputnya juga akan mencerminkan kualitas yang baik. (Nasser, 2021). Beberapa bukti menunjukkan bahwa kurangnya peningkatan dalam kualitas pembelajaran sering disebabkan oleh ketidak jelasan dalam pengelolaan berbagai aspek, seperti fasilitad belajar, pengelolaan peserta didik, cara mendorong partisipasi dalam proses belajar mengajar, penyusunan materi pembelajaran.

Berdasarkan kajian pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan mencantumkan berbagai data-data sesuai tujuan dari penelitian. Untuk itu peneliti mengambil judul “pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi belajar peserta didik di SMPN 1 Cikampek.”

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh peserta didik kelas 7 SMPN 1 Cikampek dengan jumlah 420 orang pada 12 rombel yang masih aktif belajar di sekolah tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik disproportionate stratified random sampling merupakan teknik sampling yang digunakan peneliti untuk menentukan jumlah sampel, populasi berstrata tetapi kurang proposional. Dalam hal ini peneliti

mengambil sebanyak 100 peserta didik secara acak dari kelas VII 1-VII 12 dengan menggunakan teknik random sampling.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan peneliti adalah uji konstruk yaitu instrumen pengukuran yang digunakan yaitu angket untuk mengukur data yang diperoleh setelah penelitian yaitu data yang valid. Pengecekan validitas dilakukan pada setiap item pertanyaan yang ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi. Jika nilai r_r lebih besar dari 0,30 maka instrumen tersebut memiliki validitas konstruk yang baik. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut valid atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa variabel pengaruh sumber daya manusia, prestasi belajar dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Spearman-Brown dengan metode setengah ganjil dan genap. Sebelumnya juga ditentukan nilai r sebesar dengan menggunakan rumus korelasi dan uji validitas. Rumus Spearman Brown adalah:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Setelah memperoleh nilai r_i maka dilakukanlah pengujian reabilitas dengan menggunakan r tabel sebagai pembanding, kriterianya adalah: 1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut realibel. 2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak realibel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia tidak reliabel karena lebih kecil dari 0,6 yaitu 0,302. Sedangkan variabel prestasi belajar penelitian ini dinyatakan realibel karena r hitung lebih besar dari 0,6

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel pengaruh sumber daya manusia dan prestasi belajar pada 100 responden. Adapun hasil dari penelitian di SMPN 1 Cikampek sebagai berikut:

Tabel 1.1 hasil analisis deskriptif variabel (X)

Descriptives			Statistic
MANAJEMEN SDM	Mean		36,0360
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	35,5136
		Upper Bound	36,5584
	5% Trimmed Mean		36,0248
	Median		36,0000
	Variance		9,702
	Std. Deviation		3,11474
	Minimum		26,00
	Maximum		44,00

	Range	18,00	
	Interquartile Range	4,00	
	Skewness	0,036	
	Kurtosis	0,144	

Tabel 1.2 Kategorisasi Manajemen Sumber Daya Manusia variable (X)

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X \leq 32,9$	12	9%	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$32,9 \leq X \leq 39,1$	96	69%	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$39,1 \leq X$	31	22%	Tinggi
Jumlah		139	100%	

Dari hasil hitung kategorisasi dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki 9% masuk dalam kategori rendah, 69% masuk dalam kategori sedang dan 22% masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari manajemen sumber daya manusia di SMPN 1 Cikampek dalam kategori sedang

Tabel 1.4 prestasi belajar (Y)

PRESTASI BELAJAR	Mean		43,0288
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	42,2704
		Upper Bound	43,7872
	5% Trimmed Mean		43,1039
	Median		43,0000
	Variance		20,448
	Std. Deviation		4,52200
	Minimum		25,00
	Maximum		56,00
	Range		31,00
	Interquartile Range		6,00
	Skewness		-0,439
	Kurtosis		2,458

Tabel 1.5 kategorisasi prestasi belajar (Y)

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X \leq 38,5$	16	12%	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$38,5 \leq X \leq 47,5$	93	67%	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$47,5 \leq X$	30	22%	Tinggi
Jumlah		139	100%	

Dari hasil hitung kategorisasi dapat diketahui bahwa prestasi belajar memiliki 12% masuk dalam kategori rendah, 67% masuk dalam kategori sedang dan 22 % masuk

dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata hasil dari kategori prestasi belajar yaitu sedang.

Analisis Verifikatif

Uji Normalitas

Metode Kolmogorov-Smirnov yang dibantu menggunakan SPSS untuk melakukan uji normalitas agar dapat mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak normal. Jika sig lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal

Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) <0,05 maka data penelitian tidakberdistribusi normal

**Tabel 1.6 uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N	139
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	4.04272756
Most Extreme Differences Absolute	.080
Positive	.068
Negative	-.080
Test Statistic	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	.030 ^c

Unstandardized Residual

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel manajemen sumber daya manusia dan prestasi belajar, mengikuti sebaran data distribusi tidak normal.

Hasil Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan Uji Linearitas:

Jika nilai Deviation from Linearity Sig. > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent

Jika nilai Deviation from Linearity Sig. <0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent

Tabel 1.7 Hasil Uji Linearitas variabel manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi belajar

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRESTASI BELAJAR* MANAJEMEN SD	Between Groups	(Combined)	1035.24	1	64.70	4.41	.00
		Linearity	566.46	1	566.46	38.68	.00
		Deviation from Linearity	468.78	1	31.25	2.13	.01
	Within Groups		1786.64	12	14.64		
	Total		2821.88	13			

Merujuk pada data di tabel ANOVA nilai Deviation From Linearity sebesar 0,12 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara manajemen sumber daya manusia dengan prestasi belajar

Tabel 1.8 coefficient pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi belajar
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	19.589	4.011		4.884	.000	
MANAJEMEN SDM	.650	.111	.448	5.866	.000	
a. Dependent Variable: PRESTASI BELAJAR						

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$.

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 19.589 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Manajemen SDM (X) maka Nilai Prestasi Belajar (Y) adalah sebesar 19.589

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,650 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Manajemen SDM (X), maka Prestasi Belajar (Y) akan meningkat sebesar 0,650 Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh positif terhadap kecerdasan spritual(Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 19.589 + 0,650 X$

Tabel 1.9 Hasil ANOVA Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Belajar
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	566.462	1	566.462	34.408	.000 ^b
Residual	2255.423	137	16.463		
Total	2821.885	138			
a. Dependent Variable: PRESTASI BELAJAR					

b. Predictors: (constant), Manajemen SDM				
---------------------------------------------	--	--	--	--

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y)”

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Sekedar mengingatkan bahwa hipotesis yang saya ajukan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah:

H_0 = Tidak ada Pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y).

H_a = Ada Pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y).

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) dapat dilakukan dengan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 Uji hipotesis membandingkan nilai sig dengan 0,05 Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah: Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ berarti ada Pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y)

Tabel 2.1 model summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.195	4.057
a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN SDM				

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada output SPSS bagian Model Summary. Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,201. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Manajemen SDM (X) terhadap Prestasi Belajar (Y) adalah sebesar 20,1 % sedangkan 79,9% Prestasi Belajar dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Dapat disimpulkan bahwa Merujuk pada pembahasan di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa “Manajemen SDM (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Belajar (Y) dengan total pengaruh sebesar 20,1 %”. Pengaruh positif ini bermakna semakin baik Manajemen SDM seorang (guru/pendidik) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Belajar peserta didik tersebut

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, penggerak dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia meliputi serangkaian strategi, proses dan kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan serta yang terlibat. Proses ini mencakup pendaya gunaan, pengembang, dan pemeliharaan personel secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses pemanfaatan tenaga kerja melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semu aspek yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis pada manajemen sumber daya manusia terdapat memiliki 9% masuk dalam kategori rendah, 69% masuk dalam kategori sedang dan 22% masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai kategori rata-rata sedang. Nilai tersebut didapatkan dari hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Dari hasil linearitas antara manajemen sumber daya manusia dengan prestasi belajar yaitu memiliki nilai sebesar 0,12 dengan signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dengan prestasi belajar memiliki tingkat linearitas karena kearah positif.

Prestasi Belajar

Menurut Chaplin (2002) prestasi adalah hasil yang dicapai dari yang dilakukan dan diharapkan. Dari definisi tersebut, prestasi belajar didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sbjek tertentu. Ini biasanya didasarkan pada metrik atau standar yang diberikan oleh negara. Belajar pada manusia dapat diartikan sebagai suatu tindakan mental atau psikologis yang terjadi dalam interaksi aktif dengan lingkungannya. Ini menghasilkan perubahan dalam pengetahuan dan nilai sikap yang hampir selalu terjadi dan bertahan lama.

Prestasi belajar mencakup tiga aspek utama yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Aspek kognitif melibatkan pengamatan, ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, dan sintesis. Aspek afektif mencakup penerimaan, sambutan, apresiasi, internalisasi, dan karakteristik. Semenetera itu, aspek psikomotor mencakup keterampilan bergerak dan bertindak serta kecakapan ekspresi verbal dan non verbal. Prestasi ini diukur melalui nilai indek prestasi (IP).

Pada keadaan prestasi belajar Dari hasil hitung kategorisasi dapat diketahui bahwa prestasi belajar memiliki 12% masuk dalam kategori rendah, 67% masuk dalam kategori sedang dan 22 % masuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata prestasi belajar pserta didik di SMPN 1 Cikampek yaitu kategori sedang.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan 100 responden untuk memahami pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap prestasi belajar peserta didik di SMPN 1 Cikampek. Dari hasil uji linear konsta a terdapat sebesar a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 19.589 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Manajemen SDM (X) maka Nilai Prestasi Belajar (Y) adalah sebesar 19.589 b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,650 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Manajemen SDM (X), maka Prestasi Belajar (Y) akan meningkat sebesar 0,650 Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh positif terhadap kecerdasan spritual(Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 19.589 + 0,650 X$. Hal ini menunjukkan bahwa

manajemen sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi peningkatan pada prestasi belajar peserta didik, analisis pada manajemen sumber daya manusia terdapat memiliki 9% masuk dalam kategori rendah, 69% masuk dalam kategori sedang dan 22% masuk dalam kategori tinggi yang artinya manajemen sumber daya manusia sudah cukup baik namun perlu untuk ditingkatkan lagi, sedangkan keadaan prestasi belajar Dari hasil hitung kategorisasi dapat diketahui bahwa prestasi belajar memiliki 12% masuk dalam kategori rendah, 67% masuk dalam kategori sedang dan 22 % masuk dalam kategori tinggi. Yang artinya bahwa prestasi belajar peserta didik harus lebih ditingkatkan lagi mengingat kategori tinggi hanya 22%. Manajemen SDM (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Belajar (Y) dengan total pengaruh sebesar 20,1 %. Pengaruh positif ini bermakna semakin baik Manajemen SDM seorang (guru/pendidik) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Belajar peserta didik tersebut.

Implikasi

Karena rata-rata pada kategori setiap variabel sedang, ini perlu adanya peningkatan serta pemantauan dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk lebih baik kedepannya. Keaktifan dari peserta didik menjadi bukti bahwa prestasi belajar sudah meningkat. Metode yang digunakan dalam meningkatkan prestasi belajar yaitu metode *problem solving* agar peserta didik mampu memecahkan masalah, merangsang perkembangan berfikir kritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, siti. 2021. Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik. Universitas IAIN Darusalam Blokagung Banyuwangi.
- Ansori, Ilham, dkk. 2020. Analisis faktor-faktor penyebab rendahnya prestasi belajar pada siswa kelas VIII Sekolah Menengah Pertama. Universitas Untan Pontianak
- Juhariyah. 2014. Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan sarana dan prasarana terhadap motivasi belajar siswa. (Studi pada sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis).
- Muchlis, Raodah. 2022. Pengaruh manajemen guru terhadap prestasi belajar siswa. Universitas IAIN Negri Palopo.
- Nur Nasir Muh. 2016. Pengaruh manajemen kesiswaan terhadap prestasi belajar peserta didik kelas XI jurusan IPA di SMA Negri 2 Model Watampone. universitas UIN Alauddin Makassar.
- Nugroho, Aditya. 2013. Pengaruh motivasi dan minat terhadap prestasi siswa pada mata diklat keselamatan dan kesehatan kerja di SMK Negeri 1 Sedayu.
- Ridwan, Muhamad. 2018. Pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kalupang Kabupaten Enrekang. Universitas UIN Alauddin Makassar.
- Rohim, Abdul. 2011. Pengaruh minat belajar terhadap prestasi belajar siswa pada bidang Studi PAI
- Roziqin, Fujron. 2022. Fungsi manajemen dalam kegiatan pengajian rutin mingguan Majelis Ta'lim Annas Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat. Universitas UIN Raden Intan Lampung
- sambudi, Lutfi. 2022. Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-

Quran karangploso Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

- Supardi, Yusuf. 2019. Analisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap nilai hasil belajar peserta didik pada SMPN 11 Kota Tangerang Selatan. *jurnal madani* 2(2) jurnal: education and learning journal. (4)1
- Tahir, Wahid Abdullah. 2023. pengaruh manajemen sumber daya pendidikan terhadap prestasi siswa Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
- Mustafa. 2019. Pengaruh sumber daya manusia pendidik terhadap pencapaian tujuan pembelajaran pada mata pelajaran fikih di MTS Pondok Madinah Makassar. Universitas UIN Alauddin Makassar..
- M. Anang Firmansyah & Budi W. Mahardhika. (2018) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.