



Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Guru terhadap Motivasi Kerja Guru untuk Mewujudkan Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MI dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles-Garut)

Nurul Husyaeni Nur Fitri¹, Aji Abdul Wahid², Gugun Geusan Akbar³, Nahdi Hadiyanto⁴

^{1,4}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

²Program Studi Administrasi Publik, Universitas Garut

³Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

¹24092121024@pasca.uniga.ac.id

²ajiabdulwahid@uniga.ac.id

³gugun.geusanakbar@uniga.ac.id

⁴nahdihadiyanto@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa di MI dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles-Garut. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 64 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling sensus, yaitu teknik sampling dimana semua anggota digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) jenis *software* SmartPLS versi 3. Hasil pengujian hipotesis yaitu: koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa memiliki nilai original sampel 0.749, tstatistik sebesar 4.421 dimana tstatistik > 1.96. Dengan demikian, diperoleh keputusan H0 ditolak dan H1 diterima yang memiliki makna pelaksanaan rekrutmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa di MI dan MTs Iqro Leles Yayasan Riyadusholihin Leles-Garut. Koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru memiliki nilai original sampel sebesar 0.939, tstatistik sebesar 36.197 dimana tstatistik > 1.96. Dengan demikian diperoleh keputusan H0 ditolak dan H1 diterima yang memiliki makna pelaksanaan rekrutmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa memiliki nilai original sampel -0.023, tstatistik sebesar 0.910 dimana tstatistik < 1.96. Dengan demikian diperoleh keputusan H0 diterima dan H1 ditolak yang memiliki makna tidak terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa. Koefisien jalur motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa dimana nilai original sampel sebesar 0.886, tstatistik sebesar 0.746 dimana tstatistik > 1.96. Dengan demikian diperoleh keputusan H0 ditolak dan H1 diterima yang memiliki makna motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa.

Kata Kunci: Hasil Belajar Siswa, Motivasi Kerja Guru, Pelaksanaan Rekrutmen Guru.

1. Pendahuluan

Pendidikan jadi salah satu ujung tombak bagi mereka yang ingin mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Pendidikan itu sendiri adalah suatu proses pembentukan, pengarahan dan pengembangan kompetensi seseorang, baik itu kompetensi akademik maupun kompetensi non akademik (Hamdayama, 2022).

Dalam mewujudkan edukasi yang baik sangat dipengaruhi dengan hasil belajar. Sehingga hasil belajar memerankan tuntutan penting untuk meraih kesuksesan pendidikan. Mengingat peran guru sangat strategis dalam mendidik generasi senior di masa depan, maka guru diharapkan kreatif dan siap terus menerus mempelajari ilmu pengetahuan selama hidup guna meningkatkan keterampilan mengajarnya. Hal ini juga berarti guru harus memiliki motivasi kerja untuk keberlangsungan belajar mengajar supaya dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Berdasarkan pemikiran tersebut bisa diartikan jika hasil belajar siswa ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya guru. Sebagai pegawai, guru harus memiliki keterampilan yang meliputi penguasaan mata pelajaran, pengelolaan pembelajaran dan pendidikan secara profesional, penguasaan metode adaptasi dan kepribadian untuk menyelesaikan tugasnya, selain itu guru adalah orang yang harus berkembang dan dinamis.

Guru serta kompetensi dan motivasi yang tinggi bukan hanya diperuntukan untuk sekolah unggulan saja, melainkan untuk semua lembaga pendidikan yang memiliki tujuan yaitu memajukan pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik lagi. Langeveld menyatakan orang dewasa yang memberikan bimbingan atau pertolongan terhadap perubahan seseorang dalam mencapai kedewasaannya disebut dengan pendidikan. Bimbingan yang diberikan bertujuan supaya anak memiliki kecakapan dalam melakukan kewajibannya. Sementara John Dewey berpendapat edukasi yaitu cara-cara untuk meraih kecerdasan-kecerdasan fisik dan psikis manusia (Zen, 2019:27).

Pengembangan ilmu pendidikan islam tidak dapat dilepaskan dari aktualitas ikatan insan bersama pencipta maupun ikatan sesama insan. Eksistensi ilmu pengetahuan bersumber dari pengalaman manusia itu sendiri dalam menjalani hidupnya. Semakin manusia memahami dari ilmu-ilmu yang ada itu karena pendidikan. Agama islam yang diturunkan Allah swt. Kepada manusia yaitu untuk mengusahakan manusia supaya menjadi manusia sejahtera dan bahagia dalam cita islam.

Menurut ketentuan dalam agama, semua hal harus dilaksanakan dengan baik, benar dan teratur. Proses perlu dilakukan dengan benar. Tidak ada yang dilaksanakan secara spontan. Ini adalah ketentuan utama dalam islam.

Manajemen pendidikan menurut Sagala (2009:134) adalah cara pendayagunaan aset Madrasah melalui pelaksanaan penataan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian kemampuan secara lebih berhasil dan mahir di segala penjuru dengan memanfaatkan segala potensi yang ada dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berhasil dan produktif serta efisiensi Madrasah yang berkualitas. Manajemen pembelajaran adalah suatu tindakan atau rangkaian latihan dalam rangka suatu pegangan pengawasan kerjasama sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi berdaya dan mampu.

Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memuaskan membutuhkan strategi *Enlistment* yang dapat digunakan dalam *Withdrawal Handle* sehingga *Organizational Adequacy* terwujud, diperlukan *Enlistment Handle* yang sesuai dan didasarkan pada perencanaan yang cermat. Persiapan HRM menggabungkan kapasitas Administrasi, khususnya mengatur, mengkoordinasikan, dan mengendalikan yang digabungkan ke dalam setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan secara berhasil dan efisien (Fatin Triwiyanto, 2016, p.3).

Rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai pada saat perusahaan/organisasi membutuhkan karyawan dan membuka lowongan sampai diperoleh calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan posisi dan lowongan yang tersedia. Oleh karena itu, tujuan rekrutmen adalah untuk menerima sebanyak mungkin kandidat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber, untuk dapat menarik kandidat karyawan terbaik dan berkualitas (Veithzal, 2006, p. 160-161).

Tujuan rekrutmen biasanya untuk memberikan kualifikasi kepada kandidat potensial atau calon karyawan. Menurut Dundas dalam Ratnasari, rekrutmen adalah proses menarik calon pencari kerja untuk bekerja dalam suatu organisasi (Ratnasari, 2013, p.78).

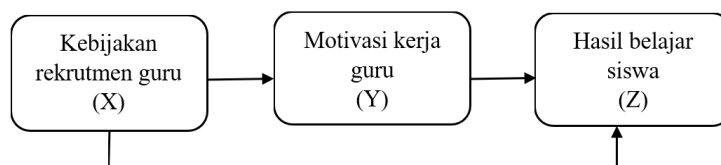
Teori motivasi kerja menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Fahmi; 2019) karena dilihat dari dimensi teori tersebut relevan dengan keadaan motivasi kerja guru di MI dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Kec. Leles Kab. Garut. Rancangan variabel-variabel itu akan dijabarkan melalui dimensi-dimensi yaitu (1) Kebutuhan fisik, kebutuhan dasar Guru seperti gaji/ penghasilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Konsepsi variabel tersebut akan diuraikan melalui indikator-indikator dan butir-butir item seperti berkegiatan dengan angan mendapat gaji dan Guru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. (2) Kebutuhan rasa aman, bagi setiap Guru ketika bekerja memerlukan daerah kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. konsepsi variabel tersebut akan diuraikan melalui indikator-indikator dan butir-butir item seperti, rasa aman dari perakuan atasan dan adanya jaminan keselamatan kerja. (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan guru dalam bekerja sama sehingga dapat tercapainya tujuan pendidikan dilakukan. konsepsi variabel tersebut akan diuraikan melalui indikator-indikator dan butir-butir item seperti penyesuaian diri dilingkungan kerja dan bekerja secara berkelompok. (4) Kebutuhan pengakuan, kebutuhan penghargaan adalah satu bentuk perhatian kepada guru yang memiliki ide dan gagasan yang inovatif dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Konsepsi variabel tersebut akan diuraikan melalui indikator- indikator dan butir-butir item seperti pemberian penghargaan dan pemberian perhatian atas ide yang diterima. (5) Kebutuhan akulturasi diri adalah pemberian kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan pedagogik dan kemampuan profesionalnya sebagai guru yang didukung oleh madrasah seperti pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka kita harus tetap bersemangat dalam hal apapun termasuk menjadi guru, dimana seorang guru yang mengamalkan ilmu-ilmunya menjadikan pahala baginya.

Belajar mengajar sebagai suatu proses, mengandung tiga unsur yang dapat dibedakan yakni: tujuan pengajaran (instruksional), pengalaman (proses) belajar mengajar dan hasil belajar. Hasil belajar diciptakan dengan mencoba mendengarkan, membaca, mengikuti petunjuk, mengamati, berpikir, mengalami, meniru, berlatih dan menguji diri sendiri, baik dengan mengalami atau berlatih. (Fauzan, 2012). Berdasarkan definisi tersebut, hasil belajar adalah proses dalam diri individu yang berinteraksi dengan lingkungan (sekolah) melalui usaha dengan mendengar, membaca, mengikuti petunjuk, mengamati, memikirkan, menghayati, meniti, melatih dan mencoba sendiri atau berarti dengan pengalaman atau latihan.

Klasifikasi hasil belajar menurut Benyamin Bloom dalam Sudjana (2017:22) membaginya menjadi tiga ranah, yaitu ranah kognitif, afektif dan psikomotor.

Penilaian hasil belajar berarti hasil belajar berupa program atau objek yang menjadi pokok penilaian. Hasil belajar sebagai mata pelajaran asesmen pada hakekatnya menilai penguasaan siswa terhadap tujuan instruksional. Hal ini karena isi rumusan tujuan instruksional menggambarkan hasil belajar yang harus diperoleh siswa berupa keterampilan siswa setelah menerima atau menyelesaikan pembelajaran. Hasil belajar sebagai objek penilaian dapat dibagi menjadi beberapa kategori, antara lain keterampilan dan kebiasaan, pengetahuan dan pemahaman, sikap dan cita-cita.

Berdasarkan hasil pengamatan diatas, kajian teori dan jurnal-jurnal dari penelitian sebelumnya, maka dibuat kerangka berpikir mengenai pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa di MI dan MTs Iqro Yayasan Riyadushalihin Leles- Garut sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survei. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (eksogen), yaitu pelaksanaan rekrutmen guru, variabel antara (*intervening*), yaitu motivasi kerja guru, dan variabel terikat (endogen), yaitu hasil belajar siswa. Untuk populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh pendidik/guru di MI dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin yang berjumlah 64 orang. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan gradien sangat positif sampai dengan sangat *negative*. Bentuk alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang disusun secara terstruktur, memuat sejumlah item pernyataan beserta pilihan jawaban sehingga responden dapat menjawab dengan cara memilih pada kolom pilihan jawaban untuk memberikan pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan persepsi yang dirasakan, yang akan menggambarkan kondisi sebenarnya. Kemudian memberikan skor untuk jawabannya. Pemberian nilai skor untuk kelompok jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pemberian Skor pada Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Scoring
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

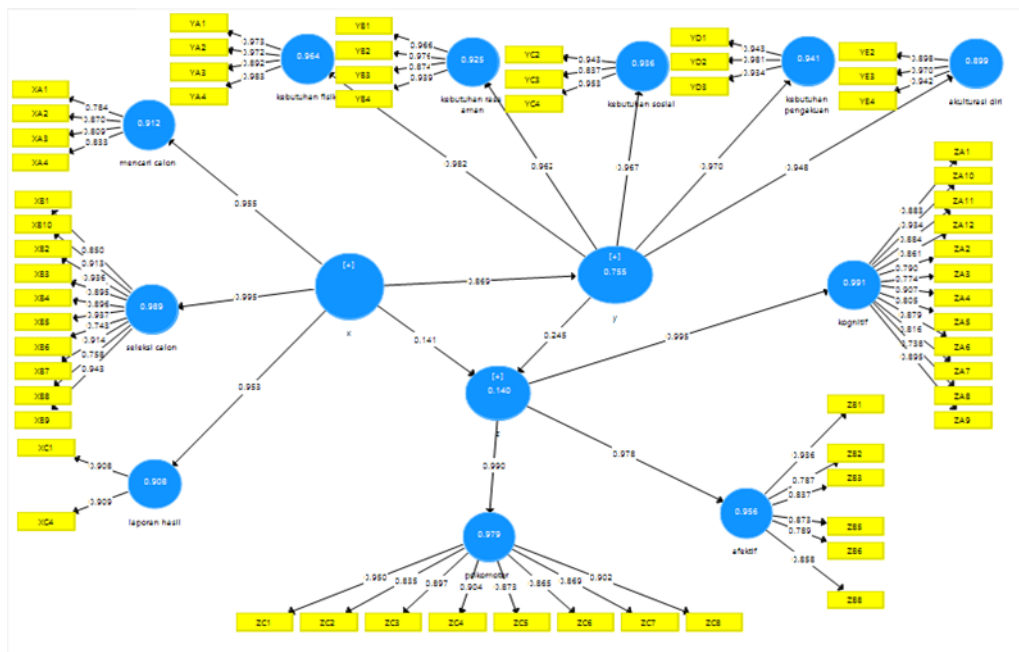
Sumber: Sugiyono (2016)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

a. Pengujian Hipotesis

Model struktural penelitian ini menggunakan konstruk multidimensional. Konstruk multidimensional dalam penelitian ini adalah *reflective first order* dan *formative second order*.



Gambar 2. Model Penelitian Dengan Smartpls Versi 3.0

b. Pengujian Konstruk Multidimensional Reflektif (*Reflektive First Order*)

1) Validitas Konvergen

Rule of thumb yang dipakai dalam validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7, *Communality* > 0,05 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2015). Berikut hasil perhitungan *PLS Algorithm* mengenai validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Perhitungan PLS untuk Validitas Konvergen

Variabel Laten	Butir Item	Loading	CR	AVE
Mencari dan Menarik Calon	XA1	0.910	0.843	0.680
	XA2	0.767		
	XA3	0.714		
	XA4	0.719		
Seleksi Calon	XB1	0.849	0.967	0.883
	XB2	0.936		

Variabel Laten	Butir Item	Loading	CR	AVE
	XB3	0.897		
	XB4	0.888		
	XB5	0.921		
	XB6	0.727		
	XB7	0.893		
	XB8	0.741		
	XB9	0.951		
	XB10	0.927		
Laporan Hasil	XC1	0.864	0.898	0.937
	XC4	0.868		
Kebutuhan Fisik	YA1	0.937	0.969	0.913
	YA2	0.943		
	YA3	0.903		
	YA4	0.969		
Kebutuhan Rasa Aman	YB1	0.921	0.955	0.833
	YB2	0.951		
	YB3	0.812		
	YB4	0.923		
Kebutuhan Sosial	YC2	0.893	0.898	0.937
	YC3	0.830		
	YC4	0.923		
Kebutuhan Pengakuan	YD1	0.960	0.949	0.908
	YD2	0.946		
	YD3	0.862		
Kebutuhan Akulturasi Diri	YE2	0.930	0.930	0.878
	YE3	0.901		
	YE4	0.824		
Kognitif	ZA1	0.873	0.964	0.721
	ZA2	0.798		
	ZA3	0.780		
	ZA4	0.898		
	ZA5	0.799		
	ZA6	0.877		
	ZA7	0.800		
	ZA8	0.736		
	ZA9	0.885		
	ZA10	0.944		
	ZA11	0.880		
	ZA12	0.853		
Afektif	ZB1	0.932	0.921	0.719
	ZB2	0.750		
	ZB3	0.798		
	ZB5	0.834		
	ZB6	0.743		
	ZB8	0.899		
Psikomotor	ZC1	0.923	0.961	0.788
	ZC2	0.831		
	ZC3	0.886		
	ZC4	0.876		
	ZC5	0.895		
	ZC6	0.887		
	ZC7	0.834		
	ZC8	0.882		

Sumber: Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

2) Validitas Diskriminan

a) *Fornell-Larcker Criterion***Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion**

	Afektif	Kebutuhan Akulturasi Diri	Kebutuhan Fisik	Kebutuhan Pengakuan	Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan Sosial	Kognitif	Laporan Hasil	Mencari Dan Menarik Calon	Psikomotor	Seleksi Calon
Afektif	0.844										
Kebutuhan Akulturasi Diri	0.433	0.956									
Kebutuhan Fisik	0.387	0.925	0.953								
Kebutuhan Pengakuan	0.871	0.910	0.904	0.939							
Kebutuhan Rasa Aman	0.761	0.801	0.844	0.719	0.770						
Kebutuhan Sosial	0.852	0.861	0.885	0.772	0.704	0.881					
Kognitif	0.449	0.381	0.340	0.270	0.231	0.335	0.693				
Laporan Hasil	0.826	0.932	0.903	0.858	0.722	0.770	0.337	0.829			
Mencari dan Menarik Calon	0.482	0.398	0.348	0.275	0.192	0.325	0.462	0.340	0.849		
Psikomotor	0.332	0.859	0.853	0.806	0.792	0.809	0.524	0.822	0.518	0.826	
Seleksi Calon	0.479	0.397	0.342	0.258	0.191	0.314	0.549	0.321	0.980	0.516	0.887

Sumber : Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

Berasaskan data tabel 3 bisa menunjukkan jika nilai keterkaitan antara satu variabel dengan variabelnya sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan yang lebih erat antara satu variabel dengan variabelnya sendiri apabila dibandingkan dengan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dengan demikian, hasil perhitungan PLS Algorithm pada menu *discriminant validity* melalui *Fornell-Larcker Criterion* bisa disebut bahwa variabel laten tersebut sudah mempunyai validitas diskriminan yang baik.

b) *Cross Loading***Tabel 4. Cross Loading**

	Afektif	Kebutuhan Akulturasi Diri	Kebutuhan Fisik	Kebutuhan Pengakuan	Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan Sosial	Kognitif	Laporan Hasil	Mencari Dan Menarik	Psikomotor	Seleksi Calon
XA1	0.110	0.735	0.773	0.813	0.693	0.711	0.104	0.886	0.925	0.097	0.743
XA2	0.591	0.732	0.672	0.661	0.632	0.675	0.602	0.632	0.885	0.592	0.748
XA3	0.601	0.740	0.716	0.716	0.751	0.701	0.571	0.660	0.831	0.581	0.670
XA4	0.344	0.736	0.685	0.641	0.584	0.702	0.385	0.623	0.838	0.384	0.682
XB1	0.185	0.726	0.763	0.807	0.616	0.653	0.206	0.814	0.748	0.209	0.852
XB10	0.489	0.857	0.825	0.842	0.758	0.801	0.498	0.837	0.947	0.489	0.917
XB2	0.388	0.824	0.801	0.817	0.776	0.804	0.377	0.862	0.894	0.363	0.936
XB3	0.446	0.706	0.734	0.731	0.655	0.705	0.414	0.843	0.852	0.402	0.893
XB4	0.311	0.644	0.717	0.723	0.595	0.644	0.277	0.865	0.774	0.270	0.891

	Afektif	Kebutuhan Akuturasi Diri	Kebutuhan Fisik	Kebutuhan Pengakuan	Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan Sosial	Kognitif	Laporan Hasil	Mencari Dan Menarik	Psikomotor	Seleksi Calon
XB5	0.226	0.732	0.749	0.761	0.686	0.704	0.218	0.835	0.823	0.207	0.934
XB6	0.134	0.633	0.705	0.748	0.620	0.620	0.127	0.697	0.590	0.116	0.746
XB7	0.201	0.736	0.732	0.758	0.676	0.676	0.201	0.804	0.790	0.195	0.912
XB8	0.045	0.626	0.710	0.760	0.624	0.631	0.037	0.754	0.561	0.033	0.759
XB9	0.387	0.837	0.825	0.837	0.755	0.811	0.393	0.869	0.940	0.375	0.945
XC1	0.348	0.811	0.814	0.845	0.799	0.831	0.319	0.908	0.844	0.301	0.836
XC2	0.141	0.356	0.438	0.500	0.330	0.376	0.152	0.606	0.276	0.136	0.478
XC4	0.283	0.624	0.658	0.669	0.573	0.613	0.250	0.867	0.755	0.251	0.864
YA1	0.332	0.875	0.974	0.949	0.846	0.875	0.354	0.809	0.806	0.359	0.828
YA2	0.392	0.893	0.975	0.959	0.850	0.867	0.419	0.757	0.827	0.424	0.828
YA3	0.313	0.821	0.885	0.838	0.915	0.917	0.291	0.725	0.765	0.276	0.741
YA4	0.428	0.940	0.985	0.984	0.879	0.909	0.441	0.846	0.879	0.441	0.882
YB1	0.118	0.827	0.871	0.880	0.960	0.892	0.115	0.734	0.714	0.107	0.725
YB2	0.327	0.874	0.904	0.888	0.982	0.964	0.317	0.756	0.810	0.294	0.773
YB3	0.220	0.760	0.747	0.759	0.862	0.758	0.242	0.505	0.649	0.240	0.576
YB4	0.344	0.855	0.881	0.863	0.949	0.952	0.323	0.796	0.828	0.299	0.795
YC2	0.292	0.809	0.838	0.824	0.933	0.941	0.269	0.724	0.765	0.249	0.731
YC3	0.251	0.823	0.830	0.798	0.731	0.840	0.297	0.689	0.732	0.298	0.705
YC4	0.338	0.849	0.878	0.859	0.947	0.953	0.326	0.766	0.807	0.302	0.767
YD1	0.430	0.902	0.957	0.949	0.924	0.920	0.443	0.762	0.867	0.437	0.826
YD2	0.326	0.911	0.963	0.981	0.854	0.883	0.335	0.882	0.830	0.336	0.895
YD3	0.187	0.786	0.865	0.927	0.793	0.771	0.185	0.814	0.726	0.175	0.802
YE2	0.547	0.912	0.944	0.916	0.849	0.881	0.562	0.731	0.886	0.562	0.797
YE3	0.331	0.963	0.853	0.862	0.851	0.869	0.367	0.811	0.842	0.363	0.840
YE4	0.291	0.932	0.765	0.761	0.771	0.775	0.354	0.657	0.745	0.351	0.697
ZA1	0.881	0.390	0.368	0.333	0.271	0.297	0.877	0.211	0.458	0.830	0.298
ZA10	0.915	0.424	0.354	0.295	0.255	0.284	0.936	0.219	0.478	0.953	0.258
ZA11	0.880	0.414	0.391	0.346	0.309	0.323	0.879	0.244	0.472	0.852	0.320
ZA12	0.797	0.485	0.418	0.355	0.320	0.353	0.865	0.263	0.488	0.859	0.315
ZA2	0.706	0.490	0.388	0.363	0.238	0.333	0.799	0.223	0.484	0.836	0.316
ZA3	0.749	0.274	0.258	0.223	0.086	0.156	0.773	0.177	0.319	0.769	0.208
ZA4	0.889	0.418	0.331	0.279	0.252	0.278	0.906	0.184	0.449	0.870	0.268
ZA5	0.753	0.394	0.342	0.293	0.221	0.269	0.808	0.250	0.434	0.803	0.282
ZA6	0.876	0.390	0.283	0.239	0.188	0.233	0.879	0.156	0.422	0.849	0.246
ZA7	0.826	0.359	0.359	0.326	0.274	0.287	0.809	0.205	0.430	0.744	0.285
ZA8	0.669	0.264	0.185	0.184	0.078	0.167	0.740	0.134	0.346	0.721	0.213
ZA9	0.871	0.439	0.342	0.295	0.271	0.304	0.894	0.200	0.460	0.856	0.291
ZB1	0.937	0.402	0.346	0.306	0.232	0.283	0.915	0.201	0.459	0.920	0.288
ZB2	0.777	0.259	0.282	0.264	0.122	0.192	0.730	0.244	0.328	0.718	0.251
ZB3	0.837	0.385	0.384	0.349	0.338	0.346	0.802	0.233	0.467	0.733	0.305
ZB5	0.877	0.401	0.338	0.295	0.265	0.317	0.805	0.332	0.516	0.810	0.369
ZB6	0.789	0.345	0.292	0.259	0.239	0.247	0.728	0.204	0.395	0.716	0.247
ZB8	0.861	0.389	0.322	0.268	0.221	0.251	0.900	0.199	0.433	0.903	0.232
ZC1	0.879	0.500	0.413	0.362	0.270	0.331	0.921	0.229	0.531	0.954	0.313
ZC2	0.829	0.501	0.457	0.417	0.370	0.374	0.819	0.311	0.531	0.834	0.388
ZC3	0.841	0.367	0.337	0.284	0.161	0.233	0.878	0.183	0.408	0.897	0.243
ZC4	0.831	0.378	0.315	0.260	0.209	0.241	0.867	0.198	0.418	0.901	0.235
ZC5	0.924	0.348	0.313	0.269	0.211	0.251	0.875	0.235	0.498	0.871	0.317
ZC6	0.873	0.424	0.330	0.281	0.250	0.283	0.895	0.183	0.438	0.861	0.275
ZC7	0.759	0.416	0.337	0.298	0.169	0.244	0.825	0.158	0.423	0.878	0.243
ZC8	0.828	0.385	0.316	0.266	0.209	0.247	0.881	0.201	0.413	0.899	0.227

Sumber : Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

Melalui sajian tabel diatas, menunjukkan jika nilai korelasi antara satu indikator dengan variabelnya sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara satu indikator dengan variabel lainnya. Hal tersebut memberikan arti keterkaitan yang lebih erat antara indikator dengan variabel, dimensi dengan variabel, maupun indikator dengan dimensi lainnya. Dengan demikian, hasil perhitungan PLS *Algorithm* pada menu *discriminant validity* melalui *cross loading* dapat dikatakan terpenuhi.

c. Pengujian Konstruk Multidimensional Formatif (*Formative Second Order*)

Tabel 5. *Outer Weight*

	Original sample (O)	Sample Meal (M)	STDEV	T Statistics (O/STDEV)	P Values
XA1 <- mencari dan menarik calon	0.277	0.278	0.028	9.928	0.000
XA2 <- mencari dan menarik calon	0.316	0.316	0.014	23.201	0.000
XA3 <- mencari dan menarik calon	0.332	0.331	0.015	22.612	0.000
XA4 <- mencari dan menarik calon	0.285	0.285	0.015	19.601	0.000
XB1 <- seleksi calon	0.109	0.108	0.006	17.025	0.000
XB10 <- seleksi calon	0.133	0.133	0.006	20.895	0.000
XB2 <- seleksi calon	0.127	0.127	0.006	22.668	0.000
XB3 <- seleksi calon	0.115	0.115	0.008	14.940	0.000
XB4 <- seleksi calon	0.104	0.105	0.006	16.673	0.000
XB5 <- seleksi calon	0.111	0.111	0.006	17.987	0.000
XB6 <- seleksi calon	0.099	0.099	0.009	10.454	0.000
XB7 <- seleksi calon	0.109	0.109	0.006	17.543	0.000
XB8 <- seleksi calon	0.097	0.096	0.011	8.928	0.000
XB9 <- seleksi calon	0.129	0.129	0.006	23.072	0.000
XC1 <- laporan hasil	0.545	0.545	0.054	10.170	0.000
XC2 <- laporan hasil	0.232	0.216	0.085	2.742	0.006
XC4 <- laporan hasil	0.420	0.419	0.039	10.646	0.000
YA1 <- kebutuhan fisik	0.255	0.256	0.010	25.902	0.000
YA2 <- kebutuhan fisik	0.271	0.271	0.007	37.601	0.000
YA3 <- kebutuhan fisik	0.228	0.227	0.015	15.534	0.000
YA4 <- kebutuhan fisik	0.290	0.289	0.007	41.590	0.000
YB1 <- kebutuhan rasa aman	0.227	0.230	0.019	12.136	0.000
YB2 <- kebutuhan rasa aman	0.299	0.298	0.009	33.089	0.000
YB3 <- kebutuhan rasa aman	0.227	0.226	0.019	12.145	0.000
YB4 <- kebutuhan rasa aman	0.309	0.307	0.016	19.826	0.000
YC2 <- kebutuhan sosial	0.357	0.357	0.022	15.857	0.000
YC3 <- kebutuhan sosial	0.349	0.349	0.031	11.186	0.000
YC4 <- kebutuhan sosial	0.390	0.388	0.018	21.130	0.000
YD1 <- kebutuhan pengakuan	0.388	0.384	0.020	19.735	0.000
YD2 <- kebutuhan pengakuan	0.368	0.369	0.011	34.812	0.000
YD3 <- kebutuhan pengakuan	0.292	0.294	0.016	17.835	0.000
YE2 <- kebutuhan aktualisasi diri	0.423	0.420	0.023	18.702	0.000
YE3 <- kebutuhan aktualisasi diri	0.341	0.343	0.012	28.391	0.000
YE4 <- kebutuhan aktualisasi diri	0.307	0.308	0.013	23.512	0.000
ZA1 <- kognitif	0.096	0.095	0.007	13.203	0.000
ZA10 <- kognitif	0.113	0.113	0.008	13.574	0.000
ZA11 <- kognitif	0.093	0.094	0.008	11.842	0.000
ZA12 <- kognitif	0.106	0.104	0.010	10.610	0.000
ZA2 <- kognitif	0.115	0.112	0.015	7.687	0.000

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ZA3 <- kognitif	0.084	0.084	0.014	6.039	0.000
ZA4 <- kognitif	0.103	0.103	0.008	13.076	0.000
ZA5 <- kognitif	0.097	0.096	0.011	8.719	0.000
ZA6 <- kognitif	0.103	0.102	0.008	12.541	0.000
ZA7 <- kognitif	0.087	0.087	0.009	9.911	0.000
ZA8 <- kognitif	0.081	0.082	0.013	5.997	0.000
ZA9 <- kognitif	0.100	0.101	0.007	13.412	0.000
ZB1 <- afektif	0.219	0.219	0.014	15.543	0.000
ZB2 <- afektif	0.154	0.161	0.023	6.614	0.000
ZB3 <- afektif	0.190	0.188	0.020	9.599	0.000
ZB5 <- afektif	0.206	0.205	0.018	11.690	0.000
ZB6 <- afektif	0.177	0.178	0.022	7.962	0.000
ZB8 <- afektif	0.228	0.224	0.027	8.426	0.000
ZC1 <- psikomotor	0.168	0.165	0.013	13.014	0.000
ZC2 <- psikomotor	0.131	0.130	0.014	9.666	0.000
ZC3 <- psikomotor	0.142	0.142	0.011	13.223	0.000
ZC4 <- psikomotor	0.135	0.136	0.011	12.294	0.000
ZC5 <- psikomotor	0.135	0.135	0.012	11.610	0.000
ZC6 <- psikomotor	0.129	0.130	0.011	11.802	0.000
ZC7 <- psikomotor	0.151	0.149	0.016	9.486	0.000
ZC8 <- psikomotor	0.135	0.136	0.011	12.062	0.000

Sumber : Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

Dari tabel *outer weight* diatas dapat dilihat bahwa konstruk memiliki signifikansi weight T-statistic > 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa indikator konstruk adalah valid.

Tabel 6. Inner VIF

	Afektif	Kebutuhan Akulturasi Diri	Kebutuhan Fisik	Kebutuhan Pengakuan	Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan Sosial	Kognitif	Laporan Hasil	Mencari Dan Menarik Calon	Psikomotor
Kebutuhan Aktualisasi Diri	10.399						10.399			10.399
Kebutuhan Fisik	36.721						36.721			36.721
Kebutuhan Pengakuan	38.078						38.078			38.078
Kebutuhan Rasa Aman	14.916						14.916			14.916
Kebutuhan Sosial	20.516						20.516			20.516
Kognitif										
Laporan Hasil	9.024	7.383	7.383	7.383	7.383	7.383	9.024			9.024
Mencari dan Menarik Calon	9.365	5.790	5.790	5.790	5.790	5.790	9.365			9.365
Psikomotor										
Seleksi Calon	14.404	12.447	12.447	12.447	12.447	12.447	14.404			14.404

Sumber : Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan data pada tabel VIF values diatas, diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada semua konstruk karena VIF Values pada variabel <10.

d. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) Estimasi Signifikansi (T-Statistik)

Tabel 7. Estimasi Signifikansi *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pelaksanaan rekrutmen -> Hasil Belajar	0.186	0.178	0.235	0.794	0.428
Motivasi kerja guru -> Hasil Belajar	0.382	0.395	0.107	3.586	0.000
Pelaksanaan rekrutmen -> Motivasi kerja guru	0.882	0.883	0.024	36.197	0.000

Sumber : Data hasil penelitian (diolah), 2023

2) Nilai *F-Square*

Tabel 8. *Effect Size* atau *F-Square*

	Hasil Belajar	Motivasi Kerja Guru	Pelaksanaan Rekrutmen
Hasil Belajar			
Motivasi Kerja Guru	0.365		
Pelaksanaan Rekrutmen	0.012	3.496	

Berdasarkan data pada tabel 4.29 diketahui bahwa yang berpengaruh besar dengan nilai *F-square* > 0.35 adalah pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru 3.496 dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa 0.365 sedangkan pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa memiliki nilai *F-Square* < 0.02 yaitu 0.012. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa diabaikan (tidak ada).

3) Nilai *Predictive Relevance* (Q^2)

Tabel 9. *Predictive Relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Hasil Belajar	165.000	59.981	0.636
Motivasi Kerja Guru	275.000	73.266	0.734
Pelaksanaan Rekrutmen	220.000	220.000	

Sumber : Data Hasil Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan hasil perhitungan prosedur *blindfolding* maka diperoleh nilai Q^2 sebesar 0.636 dan 0.734 dimana artinya bahwa model struktural menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif > 0.35 artinya fit model kuat.

e. Uji Hipotesis

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Hipotesis Utama		
H0 : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa	Koef. Beta = 0.243 T-statistik = 3.421 P Value = 0.001	H0 ditolak H1 diterima
H1 : Terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa		
Sub Hipotesis Pertama		
H0 : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru	Koef. Beta = 0.024 T-statistik = 36.197 P Value = 0.000	H0 ditolak H1 diterima
H1 : Terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru		
Sub Hipotesis Kedua		
H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa	Koef. Beta = 0.253 T-statistik = 3.495 P Value = 0.000	H0 ditolak H1 diterima
H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa		
Sub Hipotesis Ketiga		
H0 : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa	Koef. Beta = 0.240 T-statistik = 0.910 P Value = 0.364	H0 diterima H1 ditolak
H1 : Terdapat pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa		

Sumber : Data hasil penelitian (diolah), 2023

3.2 Pembahasan

a. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen menurut persepsi responden termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pelaksanaan rekrutmen di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles dinilai cukup baik dengan persentase 75.31% pada indikator tes kemampuan dan pengetahuan. Hal ini menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen, setiap calon guru melakukan tes kemampuan dan pengetahuan yang sesuai antara tingkat pengetahuan dengan spesifikasi pekerjaan. Sedangkan persentase terendah pada variabel pelaksanaan rekrutmen pada indikator mencari dari luar yaitu 56.25% yang termasuk pada kriteria cukup baik.

b. Motivasi Kerja Guru di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa motivasi kerja guru menurut persepsi responden termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja guru di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles dinilai baik dengan persentase 79.06% pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. Hal ini menggambarkan bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan memperoleh intensif.

c. Hasil Belajar Siswa di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa indikator tingkat pengetahuan memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 72.81% dengan kriteria baik. Hal ini menggambarkan bahwa siswa mampu mengidentifikasi materi pelajaran dengan baik. Sedangkan persentase terendah pada indikator sintesis yaitu sebesar 56.25% dengan kriteria cukup.

d. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen guru Terhadap Motivasi kerja Guru untuk Mewujudkan Hasil Belajar Siswa di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Besarnya pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa pembuktian dilihat dari proses *bootstrapping* yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SMartPLS3. Besarnya pengaruh konstruk pelaksanaan rekrutmen terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa dapat dilihat dari koefisien jalur yang dihasilkan. Pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan original sample pada koefisien jalur dimana nilai original sample untuk koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa sebesar 0.749. Selain itu juga, $T_{\text{statistic}}$ yang menjadi salah satu parameter signifikansi pengaruh yang diberikan dalam konstruk penelitian ini sebesar 3.421. Patokan nilai signifikansi yang dijadikan sebagai pembanding dalam penelitian ini adalah 1.96.

e. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Berdasarkan evaluasi model struktural atau hasil proses *bootstrapping second-order* yang dilakukan, koefisien jalur akhir yang diperoleh menggambarkan hubungan pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru merupakan pengaruh yang positif. Hal ini diindikasikan oleh original *sample* yang diperoleh merupakan suatu nilai yang positif yaitu sebesar 0.939. Pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru merupakan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditandai dengan $T_{\text{statistic}}$ pengaruh antara pelaksanaan rekrutmen guru dan motivasi kerja guru sebesar 36.197.

Motivasi kerja guru memiliki nilai *R square* lebih dari 0.67 yaitu 0.778 dengan *Adjusted R square* 0.774. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk pelaksanaan rekrutmen guru secara serentak mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 0.778 atau 77.8%, sedangkan 22.2% sisanya dipengaruhi oleh konstruk yang tidak diteliti. Karena *Adjusted R square* lebih dari 67% maka pengaruh semua konstruk simultan pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru termasuk kuat. Begitu juga jika ditinjau dari nilai *f square*, menginformasikan bahwa pelaksanaan rekrutmen memberikan pengaruh yang besar dalam model yang diuji. Hal ini dapat dilihat dari nilai *f square* > 0.35 yaitu 3.496.

f. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Berdasarkan evaluasi model struktural atau hasil proses *bootstrapping second-order* yang dilakukan, koefisien jalur akhir yang diperoleh menggambarkan pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa merupakan pengaruh yang negatif. Hal ini diindikasikan oleh original sampel yang diperoleh merupakan suatu nilai yang negatif yaitu -0.023. Maka interpretasi dari pengaruh variabel ini adalah berpengaruh negatif, yang berarti bahwa pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang dipengaruhinya berlawanan arah.

Berdasarkan hasil pengujian statistik $T_{\text{statistic}}$ antara variabel pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa dengan signifikansi level 5% sebesar 0.910. Artinya $T_{\text{statistic}}$ antara variabel pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa memiliki nilai < 1.96 yang bermakna tidak signifikan. Interpretasi terhadap pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa adalah pengaruh yang tidak signifikan.

g. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di MI Iqro dan MTs Iqro Yayasan Riyadusholihin Leles

Berdasarkan evaluasi model struktural atau hasil proses *bootstrapping second-order* yang dilakukan, koefisien jalur akhir yang diperoleh menggambarkan hubungan pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa merupakan pengaruh yang positif. Hal ini diindikasikan oleh original sampel yang diperoleh merupakan suatu nilai yang positif yaitu sebesar 0.886. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa merupakan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditandai dengan $T_{\text{statistic}}$ antara variabel motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa sebesar 3.495.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel pelaksanaan rekrutmen guru menunjukkan kriteria cukup baik, dengan persentase rata-rata 63.36%. Persentase tertinggi 75.31% dengan kriteria baik pada dimensi tes kemampuan dan pengetahuan.
- b. Variabel motivasi kerja guru menunjukkan kriteria baik dengan persentase rata-rata 71.18%. persentase tertinggi 79.06% pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- c. Variabel hasil belajar siswa menunjukkan kriteria cukup baik, dengan persentase rata-rata 63.90%. Persentase tertinggi 72.81% dengan kriteria baik pada indikator tingkat pengetahuan.
- d. Koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa memiliki nilai original sampel senilai 0.749 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat pelaksanaan rekrutmen guru maka akan meningkatkan motivasi kerja guru untuk mewujudkan hasil belajar siswa. Begitu pula nilai koefisien jalur tersebut memiliki nilai $T_{\text{statistic}}$ sebesar 3.421 dimana $T_{\text{statistic}} > 1.96$.
- e. Koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen terhadap motivasi kerja guru memiliki nilai original sampel sebesar 0.939 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat pelaksanaan rekrutmen guru maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Begitu pula dengan nilai koefisien jalur tersebut memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 36.197 dimana $t_{\text{statistik}}$ nilainya > 1.96 .
- f. Koefisien jalur pelaksanaan rekrutmen guru terhadap hasil belajar siswa memiliki nilai original sampel sebesar -0.023 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien bernilai

negative menunjukkan pengaruh pelaksanaan rekrutmen guru terhadap motivasi kerja guru adalah berlawanan arah.

- g. Koefisien jalur motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa memiliki nilai original sampel sebesar 0.886 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru maka akan meningkatkan hasil belajar siswa.

Serta saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Pertama, perlu menerapkan pelaksanaan rekrutmen guru secara optimal, dimulai dengan membuka kesempatan rekrutmen guru secara terbuka dan seluas-luasnya, melakukan rangkaian tes demi tes seleksi kepada pendaftar dengan baik, lembaga mempunyai kriteria penilaian yang jelas dan menyusun laporan hasil dari hasil serangkaian seleksi yang telah dilakukan, seperti pengecekan referensi sampai penilaian hasil diterima atau ditolak.

Kedua, diperlukan hubungan yang baik tercipta antara warga sekolah baik hubungan guru dengan kepala madrasah ataupun hubungan dengan sesama guru. Seperti pemberian penghargaan, pemberian perhatian atas ide yang diterima, komunikasi antar warga sekolah terjalin dengan baik, mmeberi pelatihan pengembangan kompetensi guru baik secara daring maupun luring.

Ketiga, lembaga harus memberikan peluang kepada guru untuk meningkatkan kemampuan seperti mengadakan pelatihan kompetensi guru atau pelatihan penerapan berbagai model pembelajaran. Setelah guru mengikuti berbagai pelatihan dan dapat memahami serta menerapkan model pembelajaran maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengukur sejauh mana peningkatan hasil belajar siswa.

Daftar Pustaka

- Ratnasari, D. 2013, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan erlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau* Dikutip dari [http://www.ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/EJURNAL%20DESI%20RATNASARI%20\(02-25-13-05-06-49\).pdf](http://www.ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/EJURNAL%20DESI%20RATNASARI%20(02-25-13-05-06-49).pdf)
- Mathis. L, Robert. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maslow, M. (2013), *Teori Hirarki Motivasi*.
- Nazil, Fahmi Ainun. (2020). *Strategi Rekrutmen dan Selesksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah*. Mojokerto. Institut Pesantren KH.
- Ulfatin, N & Triwiyanto, T, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian Sondang. P, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Thoha, Mohammad. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Pustaka Radja, 2016.
- Veithzal Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Prusahaan Dari Teori Dan Praktik*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.