

Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 6 Jombang

Lailatusolihah¹, Suwandi²

^{1,2} Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

E-mail: lailatusolihah06@gmail.com

Article History:

Received: 01 Oktober 2024

Revised: 17 Oktober 2024

Accepted: 21 Oktober 2024

Keywords: Human Resource Quality Management, Organizational Culture, Teacher Performance

Abstract: Teacher performance can be interpreted as the level of success of teachers in carrying out tasks in accordance with their responsibilities and authority based on performance standards that have been set during a certain period within the framework of achieving educational goals. This research has the objectives, (1) To find out whether there is an influence of human resource quality management on teacher performance at MTs Negeri 6 Jombang, (2) To find out whether there is an influence of organizational culture on teacher performance at MTs Negeri 6 Jombang dan (3) To find out whether there is a simultaneous influence of human resource quality management and organizational culture on teacher performance at MTs Negeri 6 Jombang. The results of this research show that, (1) Human Resource Quality Management has a significant effect on teacher performance. This can be proven based on the results of the hypothesis test (in the form of a T test significance value with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a T count result of 14,238 ($14,238 > 2.019$), so H_0 is rejected and H_a is accepted. (2) It also states that organizational culture has a significant effect on performance. teacher. This can be proven based on the results of the hypothesis test (in the form of a significance value of $0.000 < 0.05$ and a T count of 15.176 ($15.176 > 2.019$) so H_0 is rejected and H_a is accepted dan (3) Human Resource Quality Management and Organizational Culture have a significant simultaneous effect on Teacher Performance at MTs Negeri 6 Jombang. This can be proven based on the calculated F value (in the form of a significance value of $0.000 < 0.005$ and the calculated F result is 120.044 ($120.044 > 2.84$) so H_0 is rejected and H_a is accepted.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Tanjung et al., 2022). manajemen adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien (Laoli & Ndraha, 2022).

Dengan pengertian manajemen diatas, manajemen dapat didefinisikan sebagai kegiatan mengelola atau bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*).

Organisasi merupakan sekelompok orang yang terorganisasi dan terikat secara formal yang bekerja dalam menjalankan tujuan bersama (Jamrizal, 2022). Budaya organisasi memiliki makna suatu alat pembeda antar organisasi dalam bentuk nilai yang dijadikan pegangan secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi akan terbentuk ketika individu dan individu yang lain sudah mulai berinteraksi, dengan adanya ikatan-ikatan yang terhubung, budaya organisasi akan terbentuk sesuai dengan sendirinya (Aini et al., 2024).

Budaya organisasi mengandung prinsip, nilai, keyakinan, cara serta kebiasaan dalam beraktivitas yang merupakan hasil dalam organisasi (Sari et al., 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta sistem yang dijadikan sebagai karakteristik yang mendasari anggota organisasi dalam beraktivitas. Budaya organisasi membentuk perilaku individu yang kemudian menjadi aturan kerja.

Kinerja merupakan suatu keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi (Asyari, 2020). Tingkat keberhasilan dalam bekerja juga harus memenuhi atau sesuai dengan hukum, moral dan etika. Sedangkan menurut (An'ars, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. (Haq et al., 2019) Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan dengan lingkungan fisik, intensif, reward yang didapat pekerja disetiap lembaga atau organisasi. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran guru di lembaga pendidikan. (Yusuf et al., 2020) Peran dan kinerja guru merupakan suatu komponen yang sangat signifikan dan strategis. Kinerja guru sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan dan menentukan tingkat mutu pendidikan, namun kinerja guru terkadang dipengaruhi oleh banyak pada setiap individu yang bersangkutan.

Menurut (Gultom, 2020) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas psesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrument penelitian, penafsiran terhadap data menggunakan statistik atau berupa angka-angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Waruwu, 2023).

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* ini adalah penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi. Penelitian *ex post facto* ini bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi (Yuna et al., 2020).

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik yang mengambil anggota sampel dari populasi yang (Rahman et al., 2022).

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut (Thalib, 2022), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di MTs Negeri 6 Jombang sebanyak 43 guru. Peneliti menguraikan responden berdasarkan jenis kelamin dan umur. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan kelas.

Tabel. 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase%
Laki-laki	22	51.16%
Perempuan	21	48.84%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 22 guru laki-laki dan 21 guru perempuan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Jombang.

Tabel. 2 Distribusi Frekuensi Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	10	23.26%
31-40	10	23.26%
41-50	11	25.58%
51-65	12	27.91%
Total	43	100%

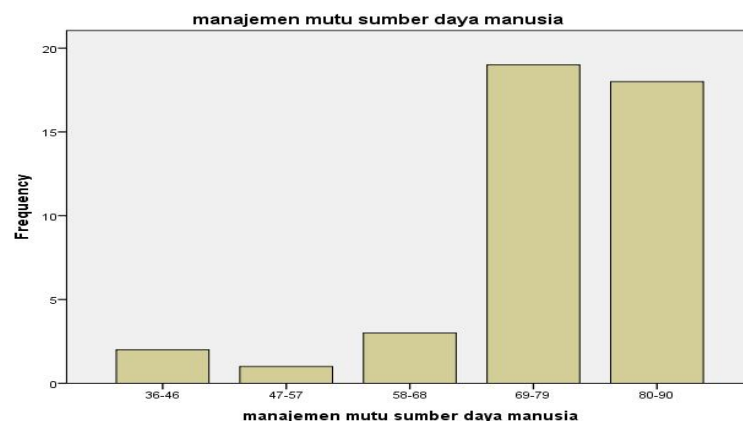
Berdasarkan tabel 2 menunjukan responden yang diambil dalam penelitian ini usia 20-30 tahun sebanyak 10 guru, usia 31-40 tahun sebanyak 10 guru, usia 41-50 tahun sebanyak 11 guru dan usia 51-65 tahun sebanyak 12 guru dengan teknik *purposive sampling*.

Tabel. 3 Hasil Mean, Median, Modus dan Standar Deviation Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (X1)

Mean	Median	Modus	Standar Deviation (SD)
77,32	78,00	72,00	11,83

Tabel. 4 Distribusi Frekuensi Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia

Kategori	Skor	Kelas Interval	(F)	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	80-90	18	41,9%
Setuju	4	69-79	19	44,2%
Ragu-Ragu	3	58-68	3	7,0%
Tidak Setuju	2	47-57	1	2,3%
Sangat Tidak Setuju	1	36-46	2	4,7%
Total			43	100%



Gambar. 1 Histogram Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 3 dan tabel 4 serta histogram 1 menunjukkan bahwa variabel manajemen mutu sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja guru. Responden yang berjumlah 43 guru dapat diuraikan dari pertanyaanya yang menyatakan sangat setuju 18 guru dengan presentase 41,9%, yang menyatakan setuju 19 guru dengan presentase 44,2%, yang menyatakan ragu-ragu 3 guru dengan presentase 7,0%, yang menyatakan tidak setuju 1 guru dengan presentase 2,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 guru dengan presentase 4,7%.

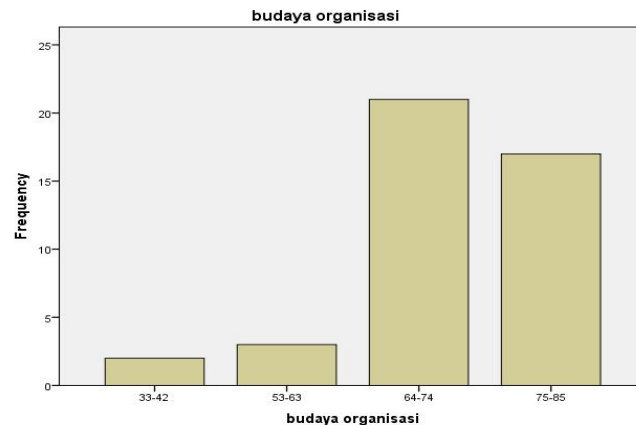
Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dengan responden 44,2% dengan kategori setuju serta responden 41,9% dengan kategori sangat setuju pada variabel manajemen mutu sumber daya manusia.

Tabel. 5 Hasil Mean, Median, Modus dan Standar Deviation Budaya Organisasi (X2)

Mean	Median	Modus	Standar Deviation
72,25	72,00	85,00	11,74

Tabel. 6 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Kategori	Skor	Kelas Interval	(F)	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	75-85	17	39,5%
Setuju	4	64-74	21	48,8%
Ragu-Ragu	3	53-63	3	7,0%
Tidak Setuju	2	43-52		
Sangat Tidak Setuju	1	33-42	2	4,7%
Total			43	100%

**Gambar. 2 Histogram Budaya Organisasi**

Berdasarkan tabel 5 dan tabel 6 serta histogram 2 menunjukkan bahwa variabel manajemen budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Responden yang berjumlah 43 guru dapat diuraikan dari pertanyaanya yang menyatakan sangat setuju 17 guru dengan presentase 39,5%, yang menyatakan setuju 21 guru dengan presentase 48,8%, yang menyatakan ragu-ragu 3 guru dengan presentase 7,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 guru dengan presentase 4,7%.

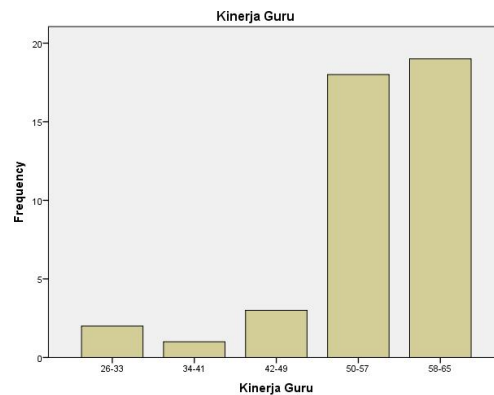
Tabel. 7 Hasil Mean, Median, Modus dan Standar Deviation Kinerja Guru (Y)

Mean	Median	Modus	Standar Deviation
55,55	56	65	9,02

Tabel. 8 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

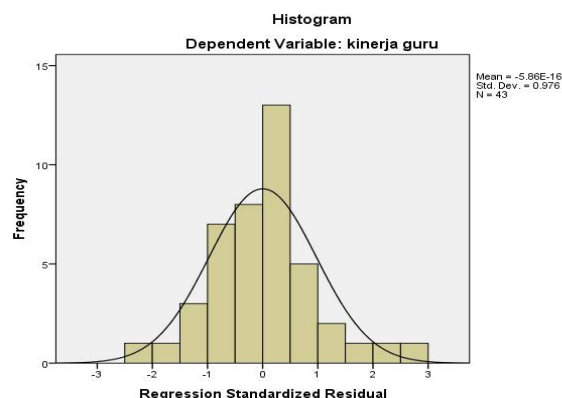
Keterangan	Skor	Kelas Interval	(F)	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	58-65	19	44,2%

Setuju	4	50-57	18	41,9%
Ragu-Ragu	3	42-49	3	7,0%
Tidak Setuju	2	34-41	1	2,3%
Sangat Tidak Setuju	1	26-33	2	4,7%
Total			43	100%



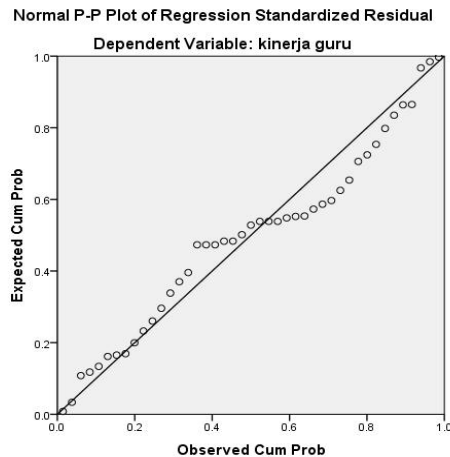
Gambar. 3 Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8 serta histogram 3 menunjukkan bahwa variabel manajemen mutu sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja guru. Responden yang berjumlah 43 guru dapat diuraikan dari pertanyaanya yang menyatakan sangat setuju 19 guru dengan presentase 44,2%, yang menyatakan setuju 18 guru dengan presentase 41,9%, yang menyatakan ragu-ragu 3 guru dengan presentase 7,0%, yang menyatakan tidak setuju 1 guru dengan presentase 2,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 guru dengan presentase 4,7%. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dengan 44,2% dengan kategori sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas menjawab sangat setuju pada kinerja guru.



Gambar 4. Histogram Normalitas Data

Gambar 4 Menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal dan lekuk kurva tampak membentuk sebuah lonceng sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.



Gambar. 5 Grafik Plot Normalitas Data

Pada gambar 5 dapat dilihat bahwa data plotting (titik-titik) mengikuti arah garis diagonal yang mengartikan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel. 9 Hasil Analisis Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		43
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,00E+00
	<i>Std. Deviation</i>	341.242.429
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.124
	<i>Positive</i>	.122
	<i>Negative</i>	-.124
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.811
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.526
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Dari hasil output uji normalitas data dengan menggunakan SPSS pada tabel 9 diperoleh nilai signifikan 0.526 dan diketahui nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Tabel.10 Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
kinerja guru * manajemen mutu	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	3.183.855	21	151.612	13.225	.000
		<i>Linearity</i>	2.848.529	1	2.848.529	248.470	.000
		<i>Deviation</i>	335.326	20	16.766	1.462	.197

sumber daya manusia		from Linearity					
	Within Groups		240.750	21	11.464		
	Total		3.424.605	42			

Berdasarkan tabel. 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi deviation from linierity $0.197 > 0.05$, yang berarti terdapat hubungan yang linier antara variabel manajemen mutu sumber daya manusia terhadap variabel kinerja guru.

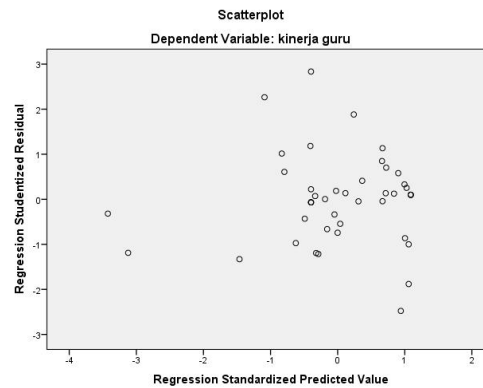
Tabel. 11 Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	3.175.015	20	158.751	13.993	.000
		Linearity	2.907.063	1	2.907.063	256.243	.000
		Deviation from Linearity	267.952	19	14.103	1.243	.310
	Within Groups		249.589	22	11.345		
	Total		3.424.605	42			

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi deviation from linierity $0.310 > 0.05$, yang berarti terdapat hubungan yang linier antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 12. Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.528	3.575		.707	.484		
	manajemen mutu sumber daya manusia	.259	.170	.340	1.526	.135	.072	13.890
	budaya organisasi	.457	.171	.594	2.667	.011	.072	13.890
a. Dependent Variable: kinerja guru								

**Gambar. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk manajemen mutu sumber daya manusia dan budaya organisasi yang menginterpretasikan variabel kinerja guru.

Untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan metode glejser, yaitu dengan cara meregresikan variabel independen (bebas) dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 13 Hasil Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	2.528	3.575		.707	.484
	manajemen mutu sumberdaya manusia	.259	.170	.340	1.526	.135
	budaya organisasi	.457	.171	.594	2.667	.011
<i>a. Dependent Variable: kinerja guru</i>						

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel manajemen sarana prasarana > 0.05 yaitu 0,135 begitupun pada signifikansi variabel kualitas layanan > 0.05 yaitu 0.011, sehingga dapat diartikan bahwa dari dua metode uji heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk variabel manajemen mutu sumber daya manusia dan budaya organisasi yang menginterpretasikan kinerja guru.

Tabel. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	2.528	3.575		.707	.484
	Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia	.259	.170	.340	1.526	.135
	Budaya Organisasi	.457	.171	.594	2.667	.011
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Guru</i>						

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 2.528 + 0.259 X_1 + 0.457 X_2$$

Artinya, konstanta sebesar 2.528 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru sebesar 2.528. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.259 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai keterlibatan manajemen mutu sumber daya manusia maka nilai keterlibatan manajemen mutu sumber daya manusia bertambah 0.259 koefisien regresi X_2 sebesar 0.457 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai budaya organisasi bertambah 0.457 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif.

Tabel. 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1 -Y)

<i>Correlations</i>			
		Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia	Kinerja Guru
Manajemen Mutu Sumber daya manusia	<i>Pearson Correlation</i>	1	.912**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	43	43
Kinerja Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.912**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti terdapat hubungan antara variabel manajemen mutu sumber daya manusia dengan variabel

kinerja guru dengan derajat hubungan 0.912 pada *pearson correlation*, yang artinya interpretasinya sangat tinggi.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.912 ^a	.832	.828	3.748
a. <i>Predictors: (Constant), Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia</i>				

Berdasarkan tabel 16 diatas diketahui bahwa nilai R square pada analisis regresi tersebut sebesar 0,832 yang berarti variabel independen yaitu manajemen mutu sumber daya manusia mampu menjelaskan variabel dependen yakni kinerja guru yaitu sebesar 0,828.

Tabel 17. Hasil Uji T Parsial Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	1.772	3.821		.464	.645
	Manajemen mutu sumber daya manusia	.696	.049	.912	14.238	.000
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Guru</i>						

Berdasarkan tabel 17 hasil uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X1) nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,005$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara manajemen mutu sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2 – Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.921**

Kinerja Guru	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	43	43
	<i>Pearson Correlation</i>	.921**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 18 diatas menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat juga korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pada pearson correlation 0.921 yang artinya korelasi atau interpretasinya pada derajat tinggi.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.921 ^a	.849	.845	3.553
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Berdasarkan tabel 19 diatas diketahui bahwa nilai R square pada analisis regresi tersebut sebesar 0,849 yang berarti variabel independen yaitu budaya organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja guru yaitu sebesar 845%.

Tabel. 20 Hasil Uji T Parsial Budaya Organisasi

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4.387	3.415		1.284	.206
	Budaya Organisasi	.708	.047	.921	15.176	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan tabel 20 hasil uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel kualitas layanan (X2) nilai signifikansi 0.000 ($0,000 < 0,005$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 21. Uji Koefisien Determinans

<i>Model Summary</i>

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.926 ^a	.857	.850	3.497
<i>a. Predictors: (Constant), Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi</i>				

Dari tabel 21 diatas, didapatkan nilai adjusted R square (koefisien determinasi) 0.850 atau 85% yang artinya pengaruh variabel independen manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) sebesar 85%, sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 22 Uji F Simultan

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2.935.530	2	1.467.765	120.044	.000 ^b
	<i>Residual</i>	489.075	40	12.227		
	<i>Total</i>	3.424.605	42			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Guru</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Manajemen MUTU Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi</i>						

Berdasarkan tabel 22 nilai signifikan bahwa dapat diketahui pada hasil uji F hitung melalui perhitungan SPSS 20.0 nilai signifikansi (sig.) F hitung adalah $0.000 < 0.005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama sama variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 120.044 ($120.044 > 2.84$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru ($X_1 - Y$)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS ver 20 mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel manajemen mutu sumber daya manusia dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil T hitung 14.238 ($14.238 > 2.019$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru ($X_2 - Y$)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20 mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi

0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 15.176 ($15.176 > 2.019$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

3. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (X_1 , X_2 dan Y)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 48 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20. Mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel manajemen mutu sumber daya manusia dan budaya organisasi dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ dan hasil F hitung 120.044 ($120.044 > 2.84$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen mutu sumber daya manusia dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil T hitung 14.238 ($14.238 > 2.019$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Budaya organisasi dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil T hitung 15.176 ($15.176 > 2.019$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).
3. Manajemen mutu sumber daya manusia dan budaya organisasi dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ dan hasil F hitung 120.044 ($120.044 > 2.84$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel manajemen mutu sumber daya manusia (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

DAFTAR REFENSI

- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 164–177. <https://doi.org/10.32699/Paramurobi.V7i1.6728>
- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (Kpi) Dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.33365/Jdmsi.V3i1.1940>
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/Jieman.V2i1.14>
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2

- Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (Jetl)*, 2(3), 29–43. <https://doi.org/10.51178/Jetl.V2i3.66>
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V1i2.108>
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i1.1096>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.8>
- Rahman, M. M., Tabash, M. I., Salamzadeh, A., Abduli, S., & Rahaman, M. S. (2022). Sampling Techniques (Probability) For Quantitative Social Science Researchers: A Conceptual Guidelines With Examples. *Seeu Review*, 17(1), 42–51. <https://doi.org/10.2478/Seeur-2022-0023>
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., & Ritonga, G. (2022). Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13413–13418.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/Glasser.V6i1.1481>
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.23960/Seandanan.V2i1.29>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yuna, S. Yunani, Widodo, U., & Sukarti. (2020). Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Pembelajaran Dan Keaktifan Peserta Didik Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Buddha. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 6(1), 22–38. <https://doi.org/10.53565/Pssa.V6i1.134>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/Jmpis>