

ANALISIS PENGARUH PERILAKU ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN LOMBANG DAJAH 2 KECAMATAN BLEGA KABUPATEN BANGKALAN

Nurul Hasanah, Amir Sholeh

Prodi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas Gresik

ABSTRAK

Sumber daya Manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara parsial perilaku organisasi terhadap kinerja guru dan mengetahui ada pengaruh secara parsial manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja serta mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, kuantitatif, deskriptif dengan model penelitian korelasi yang bertujuan untuk mencari informasi faktual tentang analisis pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan sejumlah 25 orang yang seluruhnya dijadikan obyek dalam penelitian ini karena dipandang representatif terhadap populasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga rumusan masalah dalam penelitian sudah terjawab, dengan uraian sebagai berikut : 1) Semakin tinggi perilaku organisasi terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil uji t yaitu 2,091 lebih besar t-tabel sebesar 2,045. 2) Manajemen sumberdaya manusia terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil uji t yaitu 2,403 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,045. 3) Secara simultan perilaku organisasi dan manajemen sumberdaya manusia terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, dilihat dari nilai Fhitung sebesar 8,564 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,328.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perilaku keorganisasian merupakan suatu area tersendiri dengan *common body of knowledge* yang terpisah dari bidang studi lain.

Bidang studi perilaku keorganisasian mempelajari tentang determinan perilaku manusia dalam organisasi, baik perilaku individu maupun perilaku kelompok. Bidang studi perilaku organisasi juga mempelajari bagaimana sebuah organisasi mengelola lingkungannya. Bidang studi ini merupakan ilmu pengetahuan yang bersifat terapan (*applied science*) dan mencoba menerapkan pengetahuan-pengetahuan yang ada, termasuk teori, konsep, dan aplikasinya, khususnya pengetahuan tentang manusia sebagai individu, kelompok, dan semua aspek yang melingkupinya dalam rangka meningkatkan

efektivitas organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi

penilaian formatif dan sumatif. Pelaksanaan penilaian kinerja (PK) Guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional.

Mukti Ali berpendapat bahwa kinerja mengajar guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan belajar mengajar di kelas, tetapi juga turut menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia. Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia menurut Nasution (1987) bahkan dinilai tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara parsial perilaku organisasi terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh secara parsial perilaku organisasi terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
2. Mengetahui ada pengaruh secara parsial manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat bagi sekolah terutama untuk meningkatkan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

- b. Bagi guru

Wacana bagi guru untuk lebih meningkatkan profesionalitasnya dalam rangka peningkatan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru.

- c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini untuk memberi data empirik yang akurat antara perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi.

Terdapat beberapa definisi perilaku organisasi oleh pakar. Toha (2001) menyatakan bahwa yang dimaksud perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

John (1983) menyebutkan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu istilah yang agak umum yang menunjukkan kepada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antar pribadi di dalam konteks organisasi.

Sedangkan James L. Gibson, John. M. Ivancevich, James. H. Donnelly Jr. (1986) menyebutkan bahwa yang dimaksud perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia, sikapnya dan hasil karyanya dalam lingkungan keorganisasian.

Tujuan perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku

manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Semakin banyak perilaku atau kejadian yang dapat diprediksikan dan semakin banyak yang dapat dijelaskan, maka pada gilirannya akan dibutuhkan bentuk kontrol atau pengendalian perilaku.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

2.3 Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah *".....output drive from processes, human or otherwise"*.

Kinerja merupakan suatu konsep bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, kuantitatif, deskriptif dengan model penelitian korelasi yang bertujuan untuk mencari informasi faktual tentang analisis pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 45 Guru pada tahun pelajaran 2017/2018.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa pengujian awal terhadap instrumen penelitian sebagai syarat sebelum dilakukan pengambilan data kepada responden. Pengujian-pengujian tersebut adalah: Uji Validitas Kuesioner dan Uji Reliabilitas.

3.4 Tipe Data dan Skala Penelitian

Tipe data dalam penelitian ini adalah bertipe ordinal yang memungkinkan data diproses dengan metode analisis Anova. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala Likert menurut Nazir (2003) untuk data ordinal adalah skala dibentuk mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju sampai sangat tidak setuju.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengumpulan data antara lain: mendistribusi kuesioner kepada responden, mengumpulkan data hasil proses pengisian dari responden, melakukan rekam data.

3.6 Analisis Data

Tahapan analisis data antara lain:

a. Uji Homogenitas

Digunakan untuk mengetahui beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis ANOVA dan bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang diproses dalam serangkaian analisis selanjutnya memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

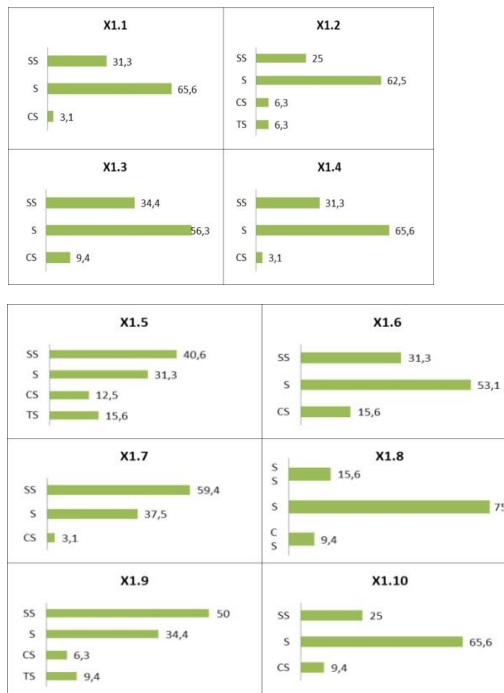
Hipotesis penelitian diuji melalui tahapan berikut: (1) Koefisien determinan berganda, (2) Uji secara parsial (t), (3) Uji koefisien regresi secara simultan / bersama – sama (F) (4) Uji Variabel dominan.

- b. Uji Analitis Data Analisis Ragam / Analysis of Variance (ANOVA)

3.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah SDN Lombang Dajah 2 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menempuh waktu 4 bulan, yakni dari bulan Januari sampai Juni 2018.

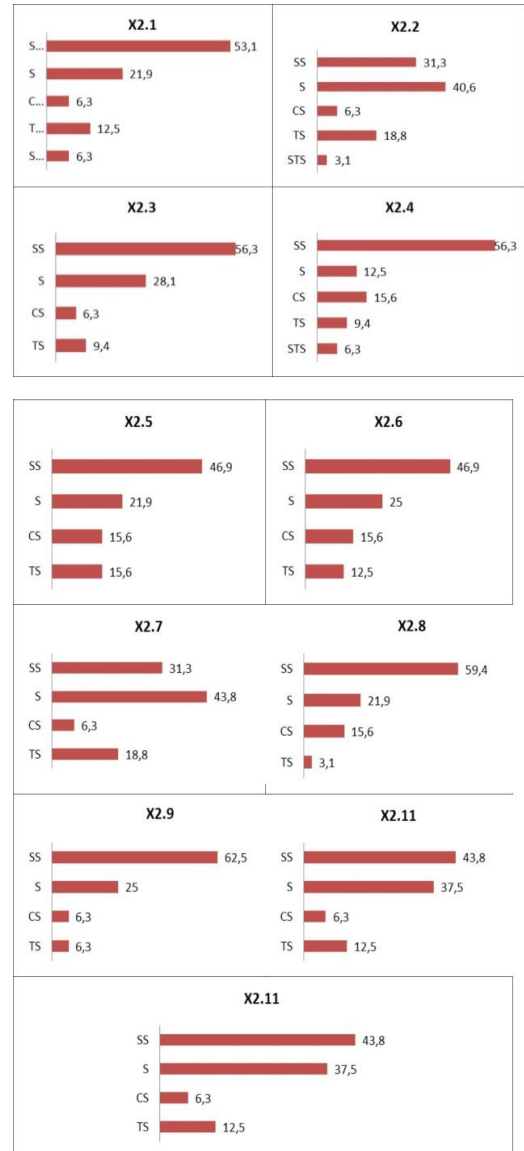
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1 Deskripsi jawaban responden pada perilaku organisasi

Jawaban responden yang sudah dideskripsikan pada grafik di atas tampak bahwa jumlah responden yang cenderung tidak menyetujui item pernyataan yaitu sebanyak 10,43% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 1 dan 2 (tidak setuju dan cukup setuju). Sedangkan jumlah responden yang cenderung menyetujui item pertanyaan sebanyak 89,57% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 3 dan 4 (setuju dan sangat setuju). Uraian tersebut di atas

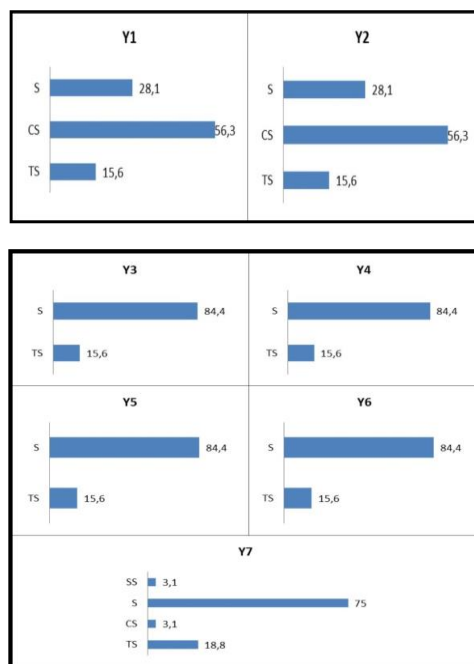
menyebutkan sebagian besar responden yaitu 89,57% responden menyetujui bahwa perilaku organisasi akan berdampak baik pada kinerja individual maupun organisasi.



Gambar 4.2 Diskripsi Jawaban Responden pada Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Jawaban responden yang sudah dideskripsikan pada grafik di atas tampak bahwa jumlah responden yang cenderung tidak menyetujui item pernyataan yaitu sebanyak 10,06% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 1 dan 2 (tidak setuju dan cukup setuju). Sedangkan jumlah responden yang cenderung menyetujui item pertanyaan sebanyak 89,94% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 3 dan 4 (setuju dan sangat setuju).

setuju). Uraian tersebut di atas menyebutkan sebagian besar responden yaitu sebanyak 89,94% responden menyetujui bahwa kunci utama aktivitas sumber daya manusia ada pada departemen SDM.



Gambar 4.3 Diskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja guru

Jawaban responden yang sudah dideskripsikan pada grafik di atas tampak bahwa jumlah responden yang cenderung tidak menyetujui item pernyataan yaitu sebanyak 16,06% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 1 dan 2 (tidak setuju dan cukup setuju). Sedangkan jumlah responden yang cenderung menyetujui item pertanyaan sebanyak 83,94% dan nilai tersebut didapat dari rata-rata prosentase jawaban responden pada skor 3 dan 4 (setuju dan sangat setuju). Uraian tersebut di atas menyebutkan sebagian besar responden yaitu sebanyak 83,94% responden menyetujui bahwa terdapat libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota disetiap bulannya.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji

validitas pada variabel kinerja guru (Y), perilaku organisasi (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Uji Validitas Pada Variabel Kinerja guru (Y)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,866	0,3494	Valid
Y ₂	0,866	0,3494	Valid
Y ₃	0,972	0,3494	Valid
Y ₄	0,972	0,3494	Valid
Y ₅	0,972	0,3494	Valid
Y ₆	0,972	0,3494	Valid
Y ₇	0,893	0,3494	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas adalah semua item pernyataan dari variabel kinerja guru dinyatakan valid, sebab item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,3494.

Tabel 4.2

Uji Validitas Pada Variabel Perilaku organisasi (X₁)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,835	0,3494	Valid
X _{1.2}	0,677	0,3494	Valid
X _{1.3}	0,784	0,3494	Valid
X _{1.4}	0,811	0,3494	Valid
X _{1.5}	0,797	0,3494	Valid
X _{1.6}	0,730	0,3494	Valid
X _{1.7}	0,725	0,3494	Valid
X _{1.8}	0,617	0,3494	Valid
X _{1.9}	0,720	0,3494	Valid
X _{1.10}	0,773	0,3494	Valid

Semua item pernyataan dari variabel perilaku organisasi dinyatakan valid, sebab item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,3494.

Tabel 4.3

Uji Validitas Pada Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₂)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,888	0,3494	Valid
X _{2.2}	0,900	0,3494	Valid
X _{2.3}	0,748	0,3494	Valid
X _{2.4}	0,705	0,3494	Valid
X _{2.5}	0,897	0,3494	Valid
X _{2.6}	0,949	0,3494	Valid
X _{2.7}	0,877	0,3494	Valid
X _{2.8}	0,805	0,3494	Valid
X _{2.9}	0,878	0,3494	Valid
X _{2.10}	0,885	0,3494	Valid

Hasil uji validitas di atas tampak bahwa semua item pernyataan dari variabel manajemen sumber daya manusia dinyatakan valid, sebab item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi lebih tinggi dari r tabel (0,3494).

b. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja guru, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,966	Reliabel
Perilaku organisasi (X ₁)	0,897	Reliabel
manajemen sumber daya manusia (X ₂)	0,959	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa variabel kinerja guru, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah reliabel, karena nilai Alpha Cronbach's yang dihasilkan lebih tinggi dari angka 0,60 yaitu sebesar 0,966 untuk variabel kinerja guru; 0,897 untuk variabel perilaku organisasi dan 0,959 untuk variabel manajemen sumber daya manusia.

c. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau non multicollinearity. Berikut ini hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.5

Nilai VIF Pada Variabel Bebas

Variabel	VIF
Perilaku organisasi (X ₁)	1,201
manajemen sumber daya manusia (X ₂)	1,201

Nilai VIF pada variabel perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) diperoleh nilai sebesar 1,201 (kurang dari angka maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data dan terlalu bervariasi data yang diteliti. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan menggunakan uji korelasi Spearman antara standarized residual dengan masing-masing variabel bebas. Berikut ini hasil uji Korelasi Rank Spearman.

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Tingkat Signifikan
Perilaku organisasi (X ₁)	-0,183	0,316
manajemen sumber daya manusia (X ₂)	-0,189	0,301

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan variabel perilaku organisasi sebesar 0,316 dan variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 0,301 angka ini melebihi alpha (α) yang ditentukan yaitu 5% maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas dengan residual tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui model distribusi atau normal tidaknya sebaran data. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat residual (ui), apabila residual (ui) berdistribusi normal dengan sendirinya variabel X₁, variabel X₂, dan variabel Y juga berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas pada residual:

Tabel 4.7

Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters a,b.		
Mean		.0000000
Std. Deviation		.49849905
Most Extreme Differences		
Absolute		.140
Positive		.071
Negative		-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *kolmogorov smirnov* yang dihasilkan sebesar 0,791 dengan tingkat signifikan sebesar 0,559 melebihi 5% yang berarti residual mengikuti distribusi normal, sehingga variabel kinerja guru (Y), perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) dengan sendirinya berdistribusi normal.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Linear Berganda

Tabel 4.8

Persamaan Regresi Linier Berganda	
Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,679
Perilaku organisasi (X ₁)	0,418
Manajemen sumber daya manusia (X ₂)	0,268

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,679 + 0,418 X_1 + 0,268 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,679 hal ini menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru adalah 0,679 jika variabel perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah nol atau konstan.
2. Koefisien regresi pada variabel perilaku organisasi adalah positif yaitu sebesar 0,418 artinya jika perilaku organisasi naik satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,418 satuan dengan asumsi variabel manajemen sumber daya manusia adalah konstan.
3. Koefisien regresi pada variabel manajemen sumber daya manusia adalah positif yaitu sebesar 0,268 artinya jika manajemen sumber daya manusia naik satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel perilaku organisasi adalah konstan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

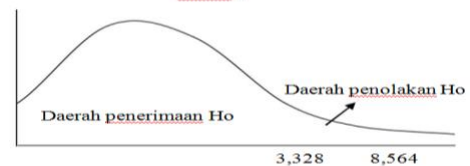
Tabel 4.9
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	R ²	R
Perilaku organisasi (X ₁) manajemen sumber daya manusia (X ₂)	8,564	3,328	0,371	0,609

Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,371 yang berarti bahwa perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) mampu menjelaskan variasi dari kinerja guru (Y) sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Sedangkan korelasi (R) sebesar 0,609 menunjukkan korelasi yang cukup kuat

antara perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) dengan kinerja guru (Y) yaitu sebesar 60,9%.

Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 8,564 dan F_{tabel} sebesar 3,328 sehingga dapat disimpulkan F_{hitung} (8,564) > F_{tabel} (3,328) maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Gambar 4.4
Kurva F

Kurva F pada gambar di atas menjelaskan bahwa perilaku organisasi (X₁) dan manajemen sumber daya manusia (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena nilai F_{hitung}-nya berada pada daerah penolakan H₀ sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya.

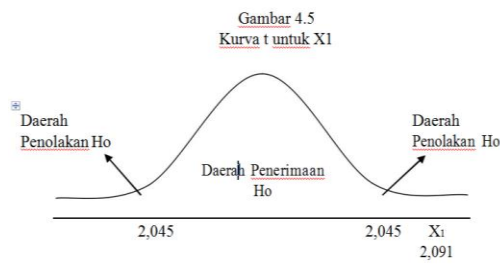
c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

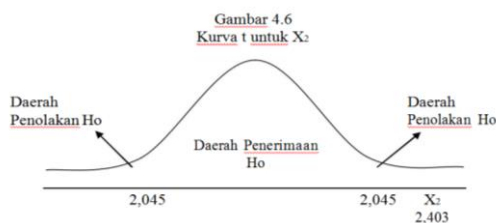
Tabel 4.10
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}
Perilaku organisasi (X ₁)	2,091	2,045
manajemen sumber daya manusia (X ₂)	2,403	

Nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku organisasi (X₁) sebesar 2,091 dan t_{tabel} sebesar 2,045. Karena nilai t_{hitung} (2,091) lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak yang artinya perilaku organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Nilai dari t_{hitung} dan t_{tabel} dapat digambarkan sebagai berikut:



Nilai thitung untuk variabel manajemen sumber daya manusia (X_2) sebesar 2,403 dan ttabel sebesar 2,045. Karena nilai thitung (2,403) lebih besar dari ttabel (2,045), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya manajemen sumber daya manusia (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Nilai dari thitung dan ttabel dapat digambarkan sebagai berikut :



V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga rumusan masalah dalam penelitian sudah terjawab, dengan uraian sebagai berikut : Semakin tinggi perilaku organisasi terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil uji t yaitu 2,091 lebih besar ttabel sebesar 2,045; Manajemen sumberdaya manusia terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil uji t yaitu 2,403 lebih besar dari ttabel sebesar 2,045; Secara simultan perilaku organisasi dan manajemen sumberdaya manusia terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, dilihat dari nilai Fhitung sebesar 8,564 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,328.

Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu kinerja guru agar berprestasi lebih baik, bertanggung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas di sekolah; Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi,

maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan sumber daya manusia (supportif), pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan system, hal ini akan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas; Organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kinerja, maka akan dihasilkan keluaran sumber daya manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas pada derajat yang diinginkan, dimana adanya dorongan pimpinan terhadap bawahan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi, akhirnya dapat mendorong warga sekolah kearah tujuan yang diharapkan.

VI. DAFTAR RUJUKAN

- De Cenzo & Stephen P. Robbins, *Human Resource Management*, 6th edition, John Wiley & Sons, New York, Toronto, Singapore, 1999
- Kelly dan Erin, L Ammons, Samantha, K.,. (2008). *Social Class and the Experience of Work-family conflict during the transition to adulthood*. New Dir Child Adolesc Dev. Vol. 119. No. 71 – 84.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Werther William B. Jr., Keith Davis, 1993, *Human Resource and Personnel Management*, 4th edition, Singapore : Mc Graw – Hill. International Edition.

