



Ahmad Husen¹
 Roswaty²
 Shafiera Lazuarani³

PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH AL-ITTIFAQIAH 2 OGAN ILIR SUMATERA SELATAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data 76 responden dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing analisis jabatan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sama halnya, secara simultan analisis jabatan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar $t = 0.054$ dengan signifikan ($2,459 > 1,993$). Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat nilai hitung sebesar $t = 2,454$ dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian yang telah dilakukan mendapatkan nilai F hitung sebesar $F = 1,743 > F$ tabel $3,12$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar $54,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $45,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Analisis Jabatan, Budaya Organisasi

Abstract

This research aims to analyze the influence of position analysis and organizational culture on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Al- Ittifaqiah 2 Ogan Ilir, South Sumatra. Samples were selected using a saturated sample technique. Data from 76 respondents was collected through observation and questionnaires. This study implements the multiple linear regression method to analyze the data. The results of the investigation show that partially each job analysis and organizational culture have a positive and significant effect on teacher performance. Likewise, simultaneously position analysis and organizational culture have a positive and significant effect on teacher performance. The research results show that Job Analysis has a positive and significant effect on Teacher Performance. This can be seen in the calculated t value of $t = 0.054$ which is significant ($2.459 > 1.993$). Organizational culture has a positive effect on teacher performance. This can be calculated as a significant value of $t = 2.454$ ($0.000 < 0.05$). The results of the tests that have been carried out get a calculated F value of $F = 1.743 > F$ table 3.12 so it can be concluded that Job Analysis and Organizational Culture simultaneously influence Teacher Performance. The coefficient of determination (R^2) was 54.6% , while the remaining 45.4% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Teacher Performance, Job Analysis, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Bintoro, 2019).

Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 e-mail: 2020510111@students.uigm.ac.id, rosваты@uigm.ac.id, shafieralazuarni@uigm.ac.id

yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Analisis jabatan adalah sebuah proses tersistem yang menentukan keahlian, tugas, dan ilmu pengetahuan yang ada dan harus sesuai dengan spesifikasi pekerjaan di dalam organisasi (Handayani, 2019). Dalam sebuah organisasi membuat keputusan yang berhubungan dengan pegawai haruslah terlebih dahulu melakukan identifikasi yang jelas terhadap karakteristik pekerjaan yang sesuai. Salah dalam melakukan identifikasi terhadap pekerjaan/jabatan akan memberikan efek buruk terhadap orang yang ditunjuk untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karena itu para staf pada bagian sumber daya manusia dan manajernya harus memahami pentingnya melakukan identifikasi terhadap karakteristik pekerjaan dan bagaimana hubungannya dengan kinerja dalam proses rekrutmen dan seleksi. Sederhananya, dalam menentukan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan, analisis jabatan (job analysis) menjadi salah satu metode yang dinilai efektif untuk mengatasi hal tersebut. Kualitas tenaga kerja inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja organisasi. Aspek yang dianalisis adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjabarkan fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Huda & Farhan, 2019). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Huda & Farhan, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya Menurut (Kasmir, 2018). Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. Sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya (Junaidi & Susanti, 2016). MTs Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir yang berada dikomplek Yayasan Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya Selatan Ogan Ilir Sumatera Selatan. Guru di madrasah ini berjumlah 76 orang orang honorer. Jumlah siswa yang ada di MTs Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir ini berjumlah 640 siswa Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan fenomena-fenomena yang ada di MTs Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir 4 masalah job analys contohnya masih ada guru yang tidak sesuai dengankeluaran strata sehingga mata pelajarannya tidak sesuai dengan Stratanya/kemampuannya, dan ada juga dibidang pengurusnya tidak sesuai job analys contohnya pendidkakan terakhirnya Strata 1 sudah menjadi kepala sekolah dan Strata 1 sudah mendaji kepala tata usaha. Hal ini dapat dilihat dari persentase tingkat pendidikan terakhir guru yang tidak hadir setiap bulan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1		10.5	10.5	10.5
	2		1.3	1.3	11.8
	3	56	73.7	73.7	85.5
	4	1	14.5	14.5	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : MTs Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah guru dengan pendidikan terakhir setara SLTA sebanyak 8 orang (10,5%) dibandingkan berpendidikan D3 hanya 1 orang (1,3%) dan jumlah S2 11 orang (14,5%). Sedangkan dominasi pendidikan terakhir yang memiliki tingkat tinggi yaitu S1 dengan 56 orang (73,7%). Hal ini menunjukkan bahwa guru MTs Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir memiliki banyak karyawan berpendidikan S1 dikarenakan lulusan S1 sudah memenuhi kualifikasi di dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu dilakukan oleh Suhartini et.al.(2018). Penelitian ini menjelaskan hubungan antara analisis jabatan dan penempatan pegawai terhadap kinerja.

Temuan ini menyimpulkan ada hubungan positif, artinya jika perusahaan itu baik dan tepat maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Yeni dkk (2019), yang membahas tentang analisis jabatan dan persyaratan jabatan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uraian jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Sabri dkk (2019), yang membahas tentang analisis jabatan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu oleh Arismunanadar (2020), yang membahas tentang analisis jabatan dan Kompensasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan secara parsial berpengaruh signifikan, Secara pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pola pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Junaidi (2021), yang membahas tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel independen terhadap variabel dependen pencapaian kinerja menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah analisis jabatan dan budaya organisasi, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menganggap perlu diadakannya suatu penelitian ilmiah, untuk mengetahui betapa pentingnya “Pengaruh Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah Ogan Ilir Sumatera Selatan”. Selain itu juga, penulis mempertimbangkan hasil observasi awal yang menggambarkan belum adanya peranan yang optimal dan berdampak memberi pengaruh pada kompetensi karyawan yang ada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir. Hal ini menjadi menarik untuk dijadikan sebagai pertimbangan penelitian. Sebagai bentuk penelitian yang nyata, maka penulis menuangkan dalam proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan”.

METODE

Penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan yang berada di komplek Yayasan Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Indralaya Selatan Ogan Ilir Sumatera Selatan sejumlah 76 orang diambil dari seluruh guru MTs Al-Ittifaqiah 2 Indralaya Selatan Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan dimulai pada bulan Oktober sampai Desember dalam waktu selama 3 (tiga) bulan dimulai dari proses penyiapan proposal, pengumpulan data awal, melakukan studi kepustakaan, mendesain model penelitian, mengumpulkan data dari kuesioner dan melakukan uji validitas terhadap kuisisioner yang digunakan, setelah itu baru menganalisa data dan penulisan laporan yang diperkirakan pada bulalokasi Penelitian ini bertempat dikomplek Pondok Pesantren Al-Ittifaqiah Tanjung Lubuk Indralaya Selatan Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Menurut Sugiono, (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 76 orang diambil dari seluruh guru MTs Al- Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan dengan tujuan tersebut. Menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018), Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2012) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis didalam penelitian. Data dapat digolongkan empat jenis dan sumbernya yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat berisikan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian. Peneliti ingin memudahkan narasumber dalam memberikan jawaban pertanyaan wawancara. Dalam hal ini, kuesioner dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan yang relevan mengenai analisis jabatan, budaya organisasi dan pencapaian kinerja guru. Kuesioner dapat didistribusikan secara fisik atau secara daring melalui via email atau platform survei online / melalui google drive.
3. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian dan data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti dengan cara penggunaan panca indera.
4. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data dalam bahan yang berbentuk catatan atau lisan sesuai lisan sesuai keinginan peneliti. Dokumen bisa berbentuk foto dan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Guru

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17.88	2.24		7.95	.00
	Analisis Jabatan	.59	.16	.18	2.45	.00
	Budaya Organisasi	.54	.18	.15	2.45	.00
a. Dependent Variable: Pencapaian Kinerja						

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 2,459 > dari t Tabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,110 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa semakin baik analisis jabatan di suatu Madrasah maka akan meningkatkan pencapaian kinerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi Budaya Organisasi terhadap Pencapaian kinerja guru cukup baik. Analisis jabatan yang baik dan nyaman cenderung meningkatkan pencapaian kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara analisis jabatan dengan pencapaian kinerja mereka di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Handayani, (2019) yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian selanjutnya Arismunanadar, (2020) dimana hasil uji hipotesis secara keseluruhan analisis jabatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Yeni dkk (2019), yang menyimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam konteks ini, Analisis jabatan dapat mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Guru yang memiliki analisis jabatan yang baik cenderung memberikan dampak positif pada hasil pelajaran siswa dan aktif dalam kegiatan sekolah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 2,454 > dari t Tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketika tim bekerja secara sinergis.

Hasil penelitian yang telah didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Junaidi, 2021) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian (Saiful, 2018) tentang budaya organisasi memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Pada penelitian (Hari, 2019) terdahulu dimana budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungannya tempat bekerja, ia berusaha bisa mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya Organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil

“bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

Pengaruh Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.61	2	1.80	1.743	.002 ^b
	Residual	75.58	74	1.03		
	Total	79.19	76			
a. Dependent Variable: Pencapaian Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Analisis Jabatan						

Sumber : (Data diolah SPSS V21,2023

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing- masing variabel independent > Ftabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 1,743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan fenomena yang terjadi Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap pencapaian Kinerja Guru cukup baik, dilihat dari Fhitung yang lebih besar dari Ftabel. Berkontribusi pada tingkat disiplin yang lebih tinggi. Penggabungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja dalam analisis regresi menunjukkan bahwa keduanya secara bersama sama memberikan dampak positif yang lebih kuat terhadap kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawwarah, Mustafa, dan Sani (2021) yang mendapatkan hasil bahwa Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panggabean, Soekapdjo, Tribudhi (2020) bahwa hasil Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap k e p u a s a n kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut , kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Pada penelitian Junaidi dan Susanti (2021) menemukan hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan Analisis Jabatan sekaligus pengakuan dan pemanfaatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al- Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Dengan demikian, Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kemampuan kerja guru melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru agar dapat mengoptimalkan pengalaman kerja mereka dalam melaksanakan tugas mengajar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.

1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dimana nilai $t_{hitung} (2,459) > t_{tabel} (1,993)$ dan taraf signifikannya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

- Jadi dapat disimpulkan Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dimana nilai $t_{hitung} (2,454) > t_{tabel} (1,993)$ dan taraf signifikannya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Jadi dapat disimpulkan Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.
 3. Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dimana nilai $F_{hitung} (1,743) > F_{tabel} (3,12)$ dan taraf signifikannya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Jadi dapat disimpulkan Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan.
 4. Pada uji regresi linier berganda dari variabel Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Guru sebesar 17,882. Memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 35,1% dan sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.
 5. Pada uji koefisien korelasi (R) didapatkan hasil sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan variabel Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi adalah terhadap Kinerja Guru adalah kuat (61,4%).
 6. Berdasarkan hasil penelitian dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Analisis Jabatan dan Budaya Organisasi menjelaskan variabel kinerja Guru sebesar 54,6% sisanya sebesar 46,4% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
- Handayani, R. (2019). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau). 1(2).
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2016). Pengaruh ke Pemimpinan dan Budaya dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Sumatra Barar. Journal Ekonomi, 2(1), 1–23.
- Kasmir. (2018). Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sugiono(2019). (2021). Analisis Perubahan Hemodinamik. Skripsi STT Kedirgantaraan Yogyakarta, 34–50
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. 218–219