



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 782-790

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Ady Rendiansyah¹, Mulia Amirullah², Nila Nopianti³

¹²³Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Fitrah Insani
adyrendi10@gmail.com, mul.amirulloh@gmail.com, nilanov90@gmail.com

Abstrak

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan harus mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik, berkualitas, dan potensial untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer. Populasi dari penelitian ini yaitu guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis. Sampel penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 29 dengan teknik analisis data seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; Pertama, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah. Kedua, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah. Ketiga, secara bersama-sama budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 60,8% dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Sebagai makhluk sosial, manusia sering disebut juga sebagai makhluk ekonomi, makhluk aktualisasi diri, dan makhluk berbicara atau berpikir. Mereka senang berkumpul dan berkelompok karena saling membutuhkan. (Marwing, 2017). Manusia adalah makhluk yang berbicara dan berakal, selalu berpikir dalam ucapan dan tindakan mereka. Sebagai makhluk ekonomi, mereka berusaha mencari kenikmatan sebanyak mungkin dan menghindari ketidaknyamanan sebanyak mungkin.

Sejak dahulu hingga sekarang organisasi masih sangat menarik untuk dikaji dan diteliti. Organisasi merupakan “sarana” mencapai sasaran sebab itu banyak peninggalan-peninggalan sejarah mengagumkan yang menunjukkan keefektifan pengorganisasian manusia pada masa lampau. Banyak definisi menurut para ahli mengenai organisasi, secara sederhana organisasi disebutkan sebagai suatu alat manusia yang digunakan untuk mengkoordinasikan tindakan demi mencapai sesuatu yang diinginkan atau hasratkan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan harus mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik, berkualitas, dan potensial untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Namun, setiap bisnis bukan hanya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tetapi juga membutuhkan karyawan yang siap melakukan lebih dari sekedar pekerjaan biasa; karyawan seperti itu akan melakukan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi sangat membutuhkan guru yang mampu menampilkan kinerja yang baik di dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting.. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung padakombinasiantarakemampuan,usaha,dankecepatanyang diperoleh. (Marsaoly & Nurlaila, 2016)

Kinerja adalah hasil dari proses. Kinerja guru dapat diukur dengan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai ini, guru harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama. Tidak mudah untuk menyatukan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja. Yang pertama adalah variabel individu, yaitu pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, sikap, dan komitmen. Yang kedua adalah variabel situasional, yang berkaitan dengan budaya organisasi, menurutnya sangat penting untuk menyatukan visi dan misi perusahaan dan karyawan.

Sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah disepakati dan dipatuhi dalam organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Norma-norma ini digunakan untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah dalam organisasi. Baik individu maupun budaya organisasi tidak sama. Expert dan konsultan berpendapat bahwa perbedaan budaya memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik suatu organisasi bekerja dan seberapa baik kehidupan kerja seseorang.

Menurut Sutrisno (2017) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, dengan meningkatkan kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan. Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerjanya bisa diartikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana paraguru memandang pekerjaan mereka. berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi.

Salah satu hasil dari budaya yang kuat adalah bahwa budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten, yang dapat menghasilkan keefektifan organisasi, yang dipengaruhi oleh kinerja guru. Namun, jika budaya organisasi tidak kuat, maka tujuan organisasi dapat gagal dicapai atau kinerja organisasi akan buruk, karena budaya perusahaan memberi tahu guru tentang bagaiman (Ikhsan, 2016)

Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis yang didirikan 5 tahun yang lalu, telah berkembang menjadi lembaga pendidikan cukup tinggi dan cukup maju, dengan jumlah siswa aktif tahun + 20 siswa. Pada awal-awal perkembangannya Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis mengembangkan 3 budaya organisasi yaitu Aktif, Inovatif dan menyenangkan kemudian dikembangkan menjadi 7 budi utama, yaitu AMANAH (Aktif Maju Antusias Normatif Akuntabel Hakulyakin), dan terakhir manajemen Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis meringkas budaya tersebut menjadi disiplin, jujur dan tanggung jawab. (Aplikasi Raden Intan, 2016) Pada tahun 2021 pimpinan kembali mengembangkan 4 budaya organisasi yaitu budaya disiplin, jujur dan bertanggungjawab, budaya kerja yang kreatif, budaya kerja yang ramah lingkungan dan budaya kerja yang sadar akan nilai lokal.

Kemudian pada bulan April 2021, setelah resmi beralih kepemimpinan, budaya organisasi yang dikembangkan pun menjadi berbeda yaitu *Intellectually, Spiritually, Integrity*. Dengan adanya budaya organisasi yang dikembangkan dan diterapkan tersebut agar menunjang tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan madrasah dalam rangka menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang bermutu. (Matin, 2018) Perubahan budaya organisasi tersebut perlu disosialisasikan kepada seluruh guru dan siswa agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi tersebut menjadi kesadaran kolektif yang dapat bermanfaat bagi semua pihak. Namun demikian memang tidak mudah untuk menciptakan suatu kebiasaan baru, perlu dorongan, upaya-upaya yang secara simultan dan kontinyu agar budaya organisasi tersebut menjadi kebiasaan yang positif.

Keberhasilan atau peningkatan guru hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap guru. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen guru terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan komitmen organisasi. Dengan begitu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut: Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifah fl ardi* (pemimpin

dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah flardhi (pemimpindibumi) danmembawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

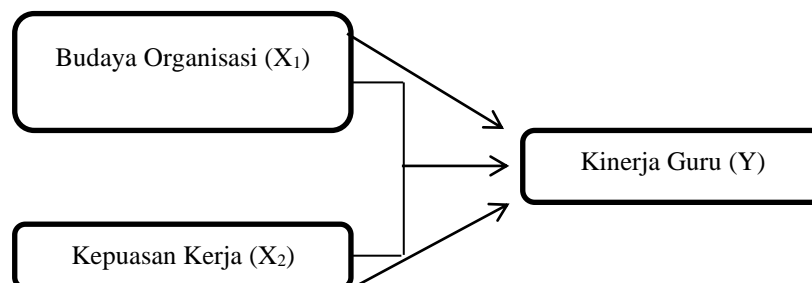
Peneliti memandang budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai salah satu penunjang dalam proses kerja yang dapat berakibat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, oleh karena itu, penulis melakukan penelitian kepada guru di Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis, mengenai pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini sebelumnya telah banyak dilakukan diantaranya adalah Rani Mariam, penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasankerja untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Daarul Falaah Ciloa yaitu di Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis, responden yang digunakan sebanyak 30 guru, menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). (Mariam, 2017)

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk dapat meneliti suatu sampel dari populasi tertentu, analisis data yang digunakannya bersifat statistik, serta menguji suatu hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber atau lokasi penelitian dilakukan (Priadana, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang berarti semua populasi maenjad sampel yaitu sebnayak 30 orang. Prosedur pungumpulan data dari penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 47 orang (47%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 53 orang (53%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga responden di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu usia yang berusia 21-25 tahun sebanyak 14 orang atau 47%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 10 orang atau 33% , responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau 7%, dan responden yang berusia diatas 36 tahun sebanyak 4 orang atau 13%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu lulusan SMA berjumlah 9 orang (30%), lulusan Sarjana berjumlah 18 orang atau (60%) dan lulusan pascasarjana sebanyak 3 orang (10%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda dengan apa yang dilaporkan peneliti (Ibrahim, 2021).

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,740	0,3610	Valid
	X1.2	0,700	0,3610	Valid
	X1.3	0,767	0,3610	Valid
	X1.4	0,805	0,3610	Valid
	X1.5	0,703	0,3610	Valid
	X1.6	0,561	0,3610	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,730	0,3610	Valid
	X2.2	0,618	0,3610	Valid
	X2.3	0,752	0,3610	Valid
	X2.4	0,570	0,3610	Valid
	X2.5	0,664	0,3610	Valid
	X2.6	0,589	0,3610	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,647	0,3610	Valid
	Y2	0,749	0,3610	Valid
	Y3	0,810	0,3610	Valid
	Y4	0,817	0,3610	Valid
	Y5	0,649	0,3610	Valid
	Y6	0,669	0,3610	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritik	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,802	> 0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,669	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,799	> 0,60	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, dan Y dianggap reliabel karena masing-masing memiliki *Cronbach alpha* > 0,60. Oleh karena itu, data yang digunakan dapat dipergunakan pada tahap berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Linieritas

Tabel 3.3 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	122,376	7	17,482	5,873	<,001
		Linearity	103,810	1	103,810	34,872	<,001
		Deviation from Linearity	18,567	6	3,094	1,040	,427
	Within Groups		65,490	22	2,977		
Total			187,867	29			

Diperoleh hasil pengujian nilai *deviation from Linearity* Sig. = 0,427 > 0,05 maka terdapat kelinieran antara variabel X₁ dengan Y.

Tabel 3.4 Hasil Uji Linieritas Budaya Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (X1)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	137,561	8	17,195	7,178	<,001
		Linearity	107,760	1	107,760	44,984	<,001
		Deviation from Linearity	29,801	7	4,257	1,777	,145
	Within Groups		50,306	21	2,396		
Total			187,867	29			

Diperoleh hasil pengujian nilai *deviation from linearity* Sig. = 0,145 > 0,05 maka terdapat kelinieran antara variabel X₂ dengan Y.

Uji Normalitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,53739856	
Most Extreme Differences	Absolute	,116	
	Positive	,099	
	Negative	-,116	
Test Statistic		,116	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,374	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,362
	Upper Bound	,386	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari tabel diatas hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat bahwasannya berdasarkan data pengujian pada table diperoleh nilai *p-value* (*Asymp, Sig. (2-tailed)*) 0,200 (0,200 > 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,977	3,672		,538	,595		
	Budaya Organisasi	,423	,198	,392	2,134	,042	,401	2,496
	Kepuasan Kerja	,490	,198	,454	2,472	,020	,401	2,496

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen adalah 1 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* 1,000 > 0,1 yang artinya antar variabel independen bebas dari multikolenieritas sehingga model regresi dapat dan layak dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,120	2,102		1,485	,149
	Budaya Organisasi	-,025	,114	-,065	-,217	,829
	Kepuasan Kerja	-,044	,113	-,116	-,388	,701

a. Dependent Variable: AbsRes

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, variabel pengetahuan (X_1) mempunyai nilai signifikan sebesar $0,321 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan sosial (X_2) mempunyai nilai signifikan sebesar $0,312 > 0,05$. Oleh karena itu, semua variabel sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,977	3,672		,538	,595
	Budaya Organisasi	,423	,198	,392	2,134	,042
	Kepuasan Kerja	,490	,198	,454	2,472	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas dapat di formulasikan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,977 + 0,423X_1 + 0,490 X_2 :$$

Nilai konstanta (a) yaitu 1,977 yang berarti jika budaya organisasi dan kepuasan kerja nilainya 0 tanpa adanya X_1 dan X_2 maka dapat dinyatakan bahwa kinerja guru di MA Ashomadiyah memiliki peningkatan sebesar 1,977. Koefisien variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,423 yang menunjukkan bahwa kinerja guru di MA Ashomadiyah akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas budaya organisasi. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,490. yang menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, semakin besar kinerja guru di MA Ashomadiyah.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3.9 Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,977	3,672		,538	,595
	Budaya Organisasi	,423	,198	,392	2,134	,042
	Kepuasan Kerja	,490	,198	,454	2,472	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas budaya organisasimemiliki tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 2,042$. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasiberpengaruh secara parsial individual terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja memiliki signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 2,472 < t_{tabel} 2,042$. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel kepuasan kerjaberpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Uji F

Tabel 3.10 Hasil Uji F Stimultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,322	2	59,661	23,501	<,001 ^b
	Residual	68,544	27	2,539		
	Total	187,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} 23,501 > F_{tabel} 3,354$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,635	,608	1,593

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Dari tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,608. Artinya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja guru sebesar 60,8% ($100\% - 60,8\% = 39,2\%$). Sedangkan sisanya yaitu 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh terhadap Y. Dari hasil uji parsial atau uji t menunjukkan variabel X_1 yaitu budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,134 > 2,042$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuli (2021) yang menunjukkan bahwabudaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja gurudi MA Ashomadiyah Ciamis. Yang didasarkan pada alasan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap pengembangan guru. Karena budaya organisasi dapat melibatkan guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan sekolah.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori atau pendapat yang dikemukakan Soedjono (2017) bahwa budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, danbila budaya organisasi

dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya.

Berdasarkan perspektif Islam budaya organisasi Islam dibangun dengan prinsip-prinsip Islam. Budaya organisasi mengacu pada Al-Qur'an dan Sunah dalam menentukan dasar benar atau salahnya sebuah prinsip dijalankan. Prinsip budaya organisasi Islam juga mengedepankan etika dan karakter-karakter mulia yang disebut akhlakul karimah. Hal ini sesuai dengan tanggapan 30 responden mengenai pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis menerapkan prinsip-prinsip Islam dan mengedepankan akhlakul karimah, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut yang berarti budaya organisasi di Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis sudah menerapkan prinsip-prinsip Islam di dalamnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis

Dari hasil uji yang dilakukan variabel X_2 memiliki pengaruh terhadap Y . Dari hasil uji t atau uji parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,472 > 2,042$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Hal ini dikarenakan adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kesempatan promosi, rekan kerja, dan supervisi yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memberikan pelayanan kepada wajib pajak. Karyawan yang dihadapkan pada keadaan yang sesuai dengan keinginannya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan perspektif ekonomi Islam kepuasan kerja terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 105. Ayat ini menegaskan bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga dalam terwujudnya kepuasan kerja pada diri seorang guru sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara kepala sekolah memperlakukan dengan adil terhadap para guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis

Besarnya pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,608 atau 60,8%. Sementara variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi sebesar 39,2% dari total. Dari hasil uji yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel Budaya organisasi (X_1), dan variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} adalah 23,501 dan F_{tabel} 3,354. Ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ berarti variabel Budaya organisasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh lebih signifikan dibandingkan dengan variabel budaya kerja, sebagaimana nilai koefisien regresi, kepuasan kerja 0,490 dan variabel budaya organisasi 0,423. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih baik dibandingkan dengan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Pratiwi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harini dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama atau secara

stimultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ashomadiyah. Yang berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja baik yang berasal dari diri guru maupun dari sekolah telah meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan setiap tugas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Bangun, 2017). Berdasarkan analisis jawaban responden guru madrasah aliyah ashomadiyah kabupaten ciamis kualitas kerja guru meningkat seiring dengan jumlah siswa yang meningkat serta keandalan guru dalam mengajar diperlukan untuk memberikan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan perspektif ekonomi islam dalam kehidupan hendaknya menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat. Senantiasa berbuat baik dan menjaga hubungan dengan sesama. Begitu pula di lingkungan sekolah untuk selalu rajin dan giat dalam melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan dalam bentuk apapun.

Atau X_1 memiliki pengaruh terhadap Y . Dari hasil uji parsial atau uji t memperlihatkan bilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,608 < 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat menabung di bank syariah pada masyarakat Desa Kertaharja Kabupaten Ciamis.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis sesuai dengan hasil pembahasan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis. Kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 60,8% dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Ashomadiyah Kabupaten Ciamis.

Referensi

- Abdullah, M.R. dan Patinting, R.I. (2017). Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jual Beli Kopi Secara Tender (Studi Kasus Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu). *Al-Amwal : Journal Of Islamic Economic Law*. 2(1). Doi: 10.24256/alw.v2i1.601.
- Harini. I. Dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal pendidikan tambusai*. 5(1).
- Ikhsan, anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 2(1).
- Mariam, Rani . (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Saebagai Variabel Intervening . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 34.
- Marwing, A. (2017). Psikologi Petmodernisme : Kritik Terhadap Psikologi Positivistik. *Kontemplasi : Jurnal Ilmu-ilmu Ushuluddin*. 5(2).
- Marsaoly, K. M. S. dan Nurlaila. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*. 2 (2) : 24-33.
- Pratiwi, D.O. dkk. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar plus rahmat kediri. *Jurnal manajemen dan akuntansi*. 1(2).
- Priadana, S. & Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wahyuli, Sri. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Palopo*. Skripsi. IAIN Palopo.