



Volume 11 Nomor 9 Tahun 2022 Halaman 1208- 1217
 ISSN: 2715-2723, DOI:10.26418/jppk.v11i9.57734
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN JONGKAT MEMPAWAH

Husna[✉], Achmadi, Husni Syahrudin

Program studi Magister Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Tanjungpura

Article Info

Article history:

Received: 30 August 2022
 Revised: 1 September 2022
 Accepted: 2 September 2022

Keywords:

Keywords:
 Organizational Culture,
 Compensation and Teacher
 Performance

ABSTRACT

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture and compensation on the performance of Madrasah Aliyah teachers in Jongkat District. The research method used is descriptive in the form of quantitative research. The data sources of this study were all Madrasah Aliyah teachers in Jongkat sub-district and the data were in the form of research questionnaires and documentation. The results showed that there was an influence of organizational culture on the performance of Madrasah teachers in Jongkat District, indicated by the t value of the organizational culture variable of $4.936 > 2.009$ t table, so that it can be categorized that there is an influence of organizational culture (X1) on teacher performance (Y). The t value of the compensation variable is $2.595 > 2.009$ t table, so it can be categorized that there is an effect of compensation (X2) on the teacher's performance (Y), there is an influence of organizational culture and compensation simultaneously on the teacher's performance, this is indicated by the calculated f value of $30.622 > 3.18$ f table, and its significance value is $0.000 < 0.05$. The correlation coefficient of the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is 0.742, which is in the strong category. The coefficient of determination of the R Square value of 0.551 means that the magnitude of the influence of organizational culture (X1) and compensation (X2) on the teacher's performance (Y) is 55.1%

Copyright © 2022 Husna, Achmadi, Husni Syahrudin.

✉ Corresponding Author:

Husna
 FKIP Untan, Jl Hadari Nawawi, Pontianak
 Email: husnasopian5@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi terbesar bagi manusia karena pendidikan mampu menciptakan SDM yang handal terampil dan berdaya guna bagi pembangunan bangsa baik pembangunan sumber daya manusia materi dan juga sumber daya alam, dengan demikian pendidikan perlu dilaksanakan secara nasional regional dan lokal.

Karena pentingnya pendidikan bagi manusia, maka sebaiknya pemerintah sebagai pengelola pendidikan harus dengan serius menyelenggarakan dan membangun pendidikan yang bermutu karena pendidikan yang bermutu akan menciptakan sumber daya yang bermutu dan sumber daya yang bermutu akan bersinergi pada pembangunan bangsa yang bermutu pula. Pemerintah sejauh ini telah mengatasi permasalahan yang timbul dan mengevaluasi kebijakan dalam bidang pendidikan namun hingga saat ini belum ditentukan kebijakan yang tepat yang bisa menjawab segala permasalahan tersebut, perkembangan zaman yang begitu pesat membuat pihak pengelola pendidikan harus mempersiapkan sumberdaya yang tangguh yang mampu menjawab perubahan tersebut, perencanaan harus dirancang sedemikian rupa dan manajemen harus dipersiapkan sebaik mungkin agar mampu untuk bersaing di pasar bebas (global) yang semakin ketat dan berkembang sangat pesat. Oleh sebab itu Madrasah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal harus berbenah diri menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, hal ini tentunya didukung oleh guru yang berkualitas dan berkinerja baik.

Membangun sebuah pendidikan yang berkualitas, memerlukan perjuangan dan usaha yang terencana, serta kerja sama dari semua pihak. Guru yang merupakan ujung tombak dalam bidang pendidikan tentunya sangat berperan penting untuk mensukseskan segala bentuk kegiatan yang ada di sekolah, guru berperan sangat penting untuk membentuk watak kepribadian bangsa melalui pengembangan nilai-nilai kepribadian yang diharapkan. Guru adalah agen perubahan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam merubah dan membentuk sikap dan karakter peserta didik, memberi contoh serta menjadi contoh, baik pengetahuan maupun tentang nilai baik buruk, benar salah dan lain-lain. Untuk mencapai itu maka diperlukanlah guru yang berkinerja baik yang mempunyai mutu dan kualitas untuk bisa mengembangkan nilai spiritual, intelektual dan emosional peserta didik.

Pentingnya profesionalisme guru adalah memberikan jaminan serta perlindungan bagi kesejahteraan masyarakat umum, meningkatkan profesi pendidikan, dan memungkinkan guru untuk mengembangkan potensi diri keterampilan dan kemampuannya. Guru perlu memiliki keterampilan dan kemampuan khusus agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Masrum (2021) Kompetensi adalah serangkaian perilaku dan pengetahuan, serta keterampilan yang semetinya melekat pada diri dan dihayati serta dikuasai oleh guru dalam rangka menyelesaikan tugas profesionalnya. Kinerja guru adalah elemen terpenting dalam mencapai kesuksesan, dengan penguasaan kompetensi tersebut diharapkan pencapaian tujuan pendidikan Nasional dapat segera terwujud.

Keberhasilan seseorang, organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerjanya, ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada kita oleh organisasi, dengan cara yang sah, tanpa melanggar undang-undang.

Sejalan dengan pendapat diatas menurut Masrum (2021) prestasi yang terlihat dan kemampuan bekerja evaluasi kinerja guru dapat didasarkan pada seberapa efektif mereka memenuhi tugas atau kewajibannya sebagai guru di sekolahnya. Tujuan guru adalah untuk membantu siswa belajar dan tumbuh, seperti halnya guru di bidang pendidikan dan pengajaran. Menurut Supardi (2014) Kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan dari pelaksanaan tugas yang dibebankan. Kinerja adalah kemampuan kerja baik perorangan maupun kelompok di suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan di pengaruhi berbagai faktor dalam jangka waktu tertentu (Pabudu, 2020, p.121).

Selanjutnya terkait dengan kinerja guru menurut Madjid (2016) Kinerja guru merupakan ekspresi dari aktivitas guru pada proses pembelajaran, dalam hal ini bagaimana pandangan guru terhadap persiapan pembelajaran dan praktik pembelajarannya serta hasil penilaian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dengan cara yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, seperti menulis program pengajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan menganalisis penilaian, guru berhasil apabila memiliki rasa tanggung jawab, patuh dan tetap setia pada tanggung jawab profesional mereka, baik di dalam maupun diluar kelas. Peningkatan kinerja dan profesionalisme guru sangat diperlukan, karena profesionalisme dan kinerja guru di negara yang sudah majupun ada kecenderungan untuk terus menerus meningkatkan kinerja. Untuk mendapatkan kinerja guru yang maksimal, maka Madrasah Aliyah sebagai salah satu lembaga pendidikan berlandaskan Islam perlu adanya budaya organisasi yang baik, budaya merupakan nilai dan keyakinan yang dianut bersama untuk pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi, sehingga menjadi norma kerja atau kebiasaan kerja kelompok dan secara operasional disebut budaya organisasi. Istilah budaya organisasi di salin dari bahasa Inggris yaitu *Organization culture dan corporate* seiring perkembangan jaman peran budaya organisasi semakin dianggap penting untuk mencapai tujuan dari organisasi. perkembangan selanjutnya banyak orang-orang tertarik untuk mempelajari bagaimana pengaruh budaya organisasi baik di organisasi profit (perusahaan) maupun di organisasi non profit (Pemerintah dan organisasi lainnya), dari fenomena tersebut maka lahirlah istilah budaya organisasi dan budaya corporation “ (Haryono, 2013, p.1)

Menurut Tuala (2020) budaya organisasi didefinisikan sebagai sesuatu yang dianggap sah dan valid dari waktu ke waktu yang dihasilkan serta dikembangkan oleh sekelompok orang melalui instruksi untuk memecahkan masalah adaptasi eksternal dan konsistensi internal yang dapat diartikan sebagai pola asumsi inti yang diterapkan di kehidupan masyarakat. Sejalan dengan itu menurut Pabudu (2020) budaya organisasi adalah suatu nilai yang paling di inginkan dan berharga dan sangat di perlukan oleh seseorang, nilai serta keyakinan bersama itulah yang akan menjadi dasar dalam bersikap dan bertindak dalam meningkatkan kinerja. Hal ini senada dengan penelitian Faisal dkk tahun (2019) pada penelitian ini terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru artinya jika budaya organisasi baik yang ada di Madrasah maka kinerja guru akan meningkat.

Budaya organisasi membentuk pola yang menyeluruh yang bisa mempengaruhi pemikiran dan tindakan seseorang /pegawai dalam suatu organisasi yang turun temurun sampai ke generasi berikutnya. Selain faktor budaya organisasi, faktor lainnya yang juga dapat meningkatkan kinerja adalah adanya kompensasi.

Perusahaan atau lembaga yang baik tentunya dapat memberikan penghargaan yang adil kepada pegawainya atas pekerjaan mereka tanpa mengurangi nilai pekerjaan. Kompensasi juga merupakan masalah motivasi kerja dan kepuasan karyawan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi juga menjadi salah satu alasan karyawan bertahan di perusahaan. Penghargaan adalah salah satu aspek yang paling sulit dan kompleks dari manajemen sumber daya manusia dan sangat berarti bagi karyawan. Kadarisman (2014) Mengatakan “Kompensasi adalah balasan yang diperoleh pegawai baik upah perjam atau pun gaji periodik karena telah melakukan pekerjaan, diatur dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Lebih lanjut Handoyo (2018) menyatakan bahwa upah atau gaji adalah imbalan balas jasa atas penggunaan faktor produksi berupa tenaga kerja. Menurut pandangan Widyawati (2018)) tujuan diberikannya kompensasi adalah guna menarik dan mempertahankan serta memotivasi para karyawannya. Tentunya dalam lembaga pendidikan seperti Madrasah, kompensasi menjadi sangat penting karena dapat menjadi motivasi dan menjaga loyalitas serta peningkatan kesejahteraan guru. Dari beberapa pengalaman menunjukkan bahwa penghargaan yang tidak memadai dapat mengurangi prestasi kerja guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, bahkan memungkinkan guru untuk meninggalkan Madrasah.

Kompensasi dapat diartikan upah atau pun gaji yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaannya secara berkala diatur dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Menurut Kadarisman(2014) Kompensasi bisa memberikan gairah dan dorongan yang besar dalam meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kombinasi yang paling tepat dalam pemberian kompensasi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan sempurna.

Dalam Islam kompensasi adalah hal yang sangat diperlukan untuk menggerakkan sebuah usaha diwirayatkan dalam sebuah hadits (HR.Ibnu Majah) disebutkan yang artinya “Bayarlah upah terhadap kerja mereka sebelum keringatnya mengering” berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan dalam Islam kompensasi menjadi hal yang utama bagi pemberi kerja dan wajib membayar upah pekerja karna pekerjaan yang telah dilakukannya dengan segera dan nilai yang sesuai atau pantas.

Menurut Syafri & Alwi (2014) bagi organisasi, kompensasi dapat memengaruhi produktivitas oleh karena itu, meningkatkan produktivitas organisasi dengan mempertahankan talenta yang ada tidak secara selalu dikaitkan dengan pergantian karyawan, tetapi dicapai dengan meningkatkan kompensasi karyawan.

Menurut Samsudin (dalam Kadarisman, 2014,p78) tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
2. Karyawan dapat bekerja lebih aktif dan produktif .
3. Semakin maju perusahaan atau organisasi, maka upah atau kompensasi yang ditawarkan makin tinggi dan menunjukkan semakin sukses organisasi tersebut.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan, adanya keseimbangan antara masukan dan pengeluaran.

Sedangkan menurut pendapat Marnis (2016, p.225) tujuan kompensasi meliputi :

- a) Suatu ikatan kerjasama antara majikan dan karyawan , karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik ,maka majikan wajib memberikan kompensai sesuai kesepakatan.
- b) Semakin tinggi jabatan semakin tinggi balas jasa yang diberikan kepada karyawan ,tentunya akan terpenuhinya segala kebutuhan hidupnya.
- c) Untuk memotivasi karyawan, jika gaji dan bonus ditawarkan secara seimbang, manajer akan lebih mudah mendorong karyawan lebih giat lagi, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas.
- d) Menjaga kestabilan karyawan dengan memberikan upah atau balas jasa yang adil dan layak.
- e) Dengan upah yang sesuai dengan prosedur akan berpengaruh pada peningkatan disiplin karyawan

Selanjutnya kompensasi yang efektif menurut Marnis (2016) Sistem balas jasa harus menyesuaikan terhadap keadaan yang ada, sistem balas jasa harus bisa memberi semangat atau motivasi untuk karyawan .

Berdasarkan hal tersebut pemberian upah,honor yang layak tentu sangat diharapkan,apabila kompensasi yang diterima oleh guru dipandang memadai tentunya akan menambah semangat dan kinerja guru bisa meningkat. Oleh karena itu, pihak Sekolah/Madrasah harus menganggap serius kompensasi ini. Semua guru yang menghasilkan keterampilan dan pekerjaan yang baik perlu dihargai dengan hal yang benar. Madrasah harus memberikan kompensasi yang adil dan wajar untuk terus menunjukkan peningkatan kualitas pekerjaannya. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya,hal ini senada dengan penelitian Faizal, dkk.(2019)” bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK di Kota Pekan baru.

Dari hasil observasi sudah diterapkan beberapa jenis kompensasi pada Madrasah Aliyah di kecamatan Jongkat diantaranya :Gaji atau honor yang di terima guru secara periodik per bulan ,tunjangan atau tambahan penghasilan guru , insentif untuk guru atau pegawai yang berprestasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menyelidiki bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah serta mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat Kabupaten Mempawah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan data berbentuk angka-angka dianalisa menggunakan statistik. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif berupa kausalitas, mencari pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Adapun tempat penelitian adalah Madrasah Aliyah yang ada di kecamatan Jongkat dengan populasi guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Jongkat yaitu : Madrasah Aliyah Rahmatan Lil'alamin (17 guru), Madrasah Aliyah Almaarif (10 guru), Madrasah Aliyah Darul Anwar (10 guru) Madrasah Aliyah Ar-Raudhatul Islamiyah (16 guru) dengan jumlah seluruhnya 53 guru.

Menurut Syahza (2021,p.45) "Sampel yang dipilih harus dapat memberikan gambaran tentang suatu populasi untuk diolah secara statistik. Sampel mencerminkan keseluruhan perilaku populasi". Karena populasi kurang dari 100 orang maka pada penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi langsung

Yaitu dengan mengumpulkan information primer melalui pengamatan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang di teliti.

2. Observasi tidak langsung / Kuesioner

Dalam hal ini penulis membuat daftar pertanyaan berupa angket/kuesioner kepada Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat. Sebanyak 46 pertanyaan dan di ukur dengan skala likers.

3. Studi Dokumenter

Penulis mengambil information langsung dari Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat mengenai permasalahan yang dibahas .

Berdasarkan teknik pengumpulan information yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa alat pengumpulan information pada penelitian ini adalah:

1. Lembar angket/kuesioner: sarana pengumpulan informasi berupa daftar pertanyaan yang dijawab secara tertulis oleh responden. Pada penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada semua pendidik yang menjadi sampel survei.
2. Lembar kerja dokumentasi, yaitu lembar yang digunakan untuk pengumpulan information yang berupa arsip dan dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Alat atau instrumen yang baik tentu harus validitas dan reliable sebagai syarat untuk pengukuran instrumen. Alat ukur yang tidak akurat dapat menimbulkan kesimpulan yang bias, pengukuran yang kurang akurat, dan informasi yang tidak akurat tentang keadaan subjek atau individu yang diuji (Siyoto,2015,p.84). Jadi sebelum menganalisis hasil angket maka data survei harus menunjukkan reliabilitas (derajat reliabilitas/konsistensi) dan validitas (derajat kebenaran /valid) agar perangkat tersebut dapat digunakan. Tes pengukuran harus menunjukkan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan. Menurut Abdullah(2015.p.258) "Validitas kuesioner harus ditentukan sampai sejauh mana data yang diperoleh darinya akan secara akurat mencerminkan apa yang anda coba ukur.

Dengan menggunakan program SPSS teknik pengujian validasi yang digunakan peneliti adalah *Bivariat Perarson*. Validasi suatu butir pernyataan dapat dilihat dari hasil SPSS pada table *Bivariate Correlations*. Reliabilitas merupakan derajat konsistensi suatu hasil pengukuran apabila suatu alat ukur tersebut digunakan berkali-kali (Abdullah,2015,p.260). Realibitas merupakan

indeks yang menerangkan konsistensi dan stabilitas suatu skor (skala pengukuran) dan menjadi dasar sejauh mana alat pengukur bisa dipercaya dan diandalkan. Instrumen pada penelitian ini berbentuk angket menggunakan skor berupa rentang antara satu hingga lima & akan diuji menggunakan uji realibilitas rumus *alpha crombach*, uji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 26.

Dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda yang harus memenuhi persyaratan dikenal dengan istilah uji asumsi klasik. Parameter atau persyaratan yang digunakan adalah :

a. Uji distribusi normal

Uji normalitas akan lebih membantu untuk menganalisis data lebih lanjut jika variabel yang dibutuhkan untuk penelitian tertentu diketahui. Agar teori itu bermanfaat, perlu diperiksa terlebih dahulu sebelum didistribusikan. Pada penelitian ini normalitas data dievaluasi menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*.

b. Uji multikolinearitas

Model regresi yang dianggap baik yaitu model yang bebas dari multikolinearitas. Nilai Inflation Factor Tolerance and Variance (VIF) SPSS digunakan untuk menentukan apakah ada masalah. Hasil analisis jika toleransi besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji heteroskedasitas

Tujuan dari uji varians adalah untuk memeriksa apakah suatu model regresi menunjukkan ketidaksetaraan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji varians yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser.

Analisa Data

a. Analisis Regresi

Menurut Sugiono (2019, h.275) "Analisis peneliti menggunakan regresi berganda dengan maksud untuk memperkirakan bagaimana naik turunnya variable dependen (terikat) apabila variable independennya (bebas) dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)

Berikut ini merupakan rumus regresi berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

b. Uji hipotesis

Menurut Abdullah (2015, h.206) "hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas suatu masalah, sehingga berarti jawaban sementara untuk di uji kebenarannya. Dirumuskan dalam pernyataan masalah, tetapi kebenaran hipotesis yang sebenarnya perlu diuji secara empiris Melalui analisis data di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian melalui beberapa tahapan diantaranya uji validitas dan realibilitas instrumen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26 diketahui, semua R hitung > R table (0,276) dengan nilai sig < 0.05 maka dari 46 butir soal budaya organisasi, kompensasi dan kinerja guru tidak ada pertanyaan yang tidak valid (gagal), sehingga jumlah soal valid dalam pengambil keputusan dalam penelitian adalah 46 pertanyaan. dan diketahui reliabilitas instrumen variabel budaya organisasi, kompensasi dan kinerja Guru sebanyak 46 butir pertanyaan diperoleh hasil Crombach Alpha 0,869 untuk variabel budaya organisasi, 0,873 untuk variabel kompensasi dan 0.927 untuk kinerja guru dalam hal ini $r > 0,6$ artinya semua instrumen adalah reliabel. Langkah selanjutnya adalah uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, uji multikolinearitas untuk menguji apakah variabel penelitian bersifat linear atau tidak, uji herokesdasitas untuk menguji apakah varian bersifat homogen, uji ini menggunakan uji glester.

Berikut sebaran sekor budaya organisasi, kompensasi dan kinerja guru dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 1. Sebaran sekor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja guru

	Budaya Organisasi	Kompensasi	Kinerja Guru
N Valid	53	53	53
Mean	79.0189	30.3962	95.60
Std. Error of Mean	1.11315	.59102	1.133
Median	82.0000	31.1667 ^a	98.00
Mode	86.00	35.00	100
Std. Deviation	8.10387	4.30268	8.249
Variance	65.673	18.513	68.052
Skewness	-.890	-.381	-1.040
Std. Error of Skewness	.327	.327	.327
Kurtosis	.013	-1.367	.681
Std. Error of Kurtosis	.644	.644	.644
Range	31.00	13.00	36
Minimum	57.00	22.00	69
Maximum	88.00	35.00	105
Sum	4188.00	1611.00	5067

Berdasarkan data tersebut bisa kita lihat skor empirik budaya organisasi menyebar dari 57 Sampai 88 ,rata= 79.019, modus= 86.00 median= 82.00 simpangan baku=8.10387 dan varian =65.673. Skor empirik kompensasi menyebar dari 22 Sampai 35, rata=30.3962 , modus=35.00, median= 31.1667 simpangan baku=4.30268 dan varian =18.513. Skor empirik kinerja guru menyebar dari 69 Sampai 105.00, rata-rata = 95.6 modus =100, median= 98.00 simpangan baku=8.24933 dan varian =68.052. Dari data tersebut bisa kita simpulkan interpretasi /tanggapan responden berkenaan dengan budaya organisasi kompensasi dan kinerja guru tergolong sangat kuat ,ini bisa kita lihat dari nilai (modus) tanggapan respoden budaya organisasi , kompensasi dan kinerja guru lebih besar dari nilai rata-ratanya.

Pengujian hipotesis

Berdasarkan perhitungan SPSS Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut: $T_{hitung} 4,936 > 2,099$ artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Madrasah Aliyah di kecamatan Jongkat . Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faisal dkk (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri Sekota Pekan Baru dengan hasil 57,3%. Hasil penelitian Karto.A.& Azzukrifi.J.R (2018) menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah NU Mazro'Atul ulum Paciran dengan hasil sebesar 77%. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mulyono dalam Kamariah. (2017). Mulyono menyatakan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru dapat dijelaskan semakin tinggi kualitas faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi, semakin baik kinerjanya. Pegawai atau pendidik telah memahami nilai-nilai organisasi secara keseluruhan sehingga menjadikan nya sebagai nilai kepribadian organisasi. Nilai-nilai serta keyakinan ini tercermin dalam tindakan kita sehari-hari di tempat kerja dan dalam pencapaian pribadi kita didukung oleh SDM yang ada, teknologi strategis dan logistik yang ada.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah t hitung $2,595 > 2,009$ t tabel artinya kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Aliyah di kecamatan Jongkat dengan taraf signifikansi 0,05%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama.S.A.dkk (2015) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Kanwil Malang, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 70,5% kinerja di pengaruhi oleh faktor kompensasi. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Mansur (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan real estate di Kubu Raya, dengan hasil sebesar 59,80%. Dari pendapat pendapat diatas maka dapat disimpulkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan pantas terhadap guru akan dapat meningkatkan pendapatan, kesejahteraan serta kesehatan guru dan tentunya juga akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi di Madrasah Aliyah Kecamatan Jongkat terhadap kinerja kerja guru secara simultan dengan F-hitung sebesar $30.622 > 3,18$ tabel f dan p-value sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah kecamatan Jongkat. Variasi perubahan kinerja guru ditentukan/dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompensasi dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan $Y=34.301+0.559x1+0.562x2$. Artinya jika budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) nilainya bertambah 1 % maka kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat(Y) akan bertambah sebesar 1.121 % dengan kostanta 34.301.

Hasil korelasi ganda antara budaya organisasi dengan kompensasi guru serta kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742 berdasarkan pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, nilai korelasi berada pada kisaran korelasi kuat. Nilai ini dapat dipahami bahwa pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru sangat signifikan positif, artinya semakin tinggi nilai budaya organisasi dan kompensasi maka semakin tinggi kinerja guru, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai budaya organisasi dan kompensasi maka kinerja guru akan semakin rendah. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru dapat diketahui dari nilai R Squaren. Hasil R Squaren menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,551 artinya secara statistik persentase pengaruh variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 55.1 % sementara 44,9 % adalah faktor lainya seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hardiyana.A.dkk.(2013) Kinerja guru di SMAN 6 Cimahi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi, menunjukkan hasil sebesar 46,36%. Hasil penelitian ini sependapat dengan Karto.A.& Azzukrubi.J.R (2018) Skor 79,7% menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah NU Mazro' Atul Ulum Pacitan, dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat. Artinya peningkatan kinerja guru bisa di upayakan dengan cara memperbaiki budaya organisasi di Madrasah dengan cara meningkatkan disiplin guru, tanggung jawab dan kebersamaan guru, memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi, mendorong guru untuk mengembangkan diri dengan pembinaan propesi dan promosi jabatan.

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Jongkat. Artinya peningkatan kinerja guru bisa di usahakan dengan cara meningkatkan dan memperbaiki sistem penggajian atau upah, menyediakan dan mengatur tunjangan guru, serta memberikan insentif kepada guru-guru untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru

Madrasah Aliyah di kecamatan Jongkat, artinya kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan budaya organisasi dan kompensasi secara bersamaan. Berdasarkan kesimpulan tersebut tersebut diatas untuk meningkatkan kinerja guru hendaknya semua pihak baik Dinas Pendidikan, Departemen Agama, khususnya Madrasah Aliyah, untuk dapat melibatkan guru dalam mengembangkan Madrasah, untuk menjalin komunikasi multi arah dan memberikan dukungan dalam menggerakkan sumber daya, meningkatkan mutu serta kesediaan membantu Madrasah, guru hendaknya meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau diklat baik yang diselenggarakan Dinas Pendidikan maupun yang diselenggarakan Departemen Agama, semua pihak yang baik Dinas Pendidikan maupun Departemen Agama khususnya Sekolah Madrasah Aliyah untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan pantas sehingga dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah.Y.(2021,Oktober14).Pengertian kompensasi jenis dan contoh.
<https://penerbitbukudeepublish.com>
- Faisal.Makhdalena&Kartikowati,S.(2019).Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja Guru di SMK Negeri se kota Pekan baru.
JurnalManajemenPendidikan,7(2)162-177. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/indeek.php>
- Handoyo,R.D.(2018).*Ekonomi sumber daya manusia*.Banten:UT
- Haryono.S.(2013).Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan, Bekasi:PT Intermedia Personalia Utama.
- Hardiyana,A.Iskandar,S.&Nurlaila,L.(2013).Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis&Entrepreneurship*,7(2),64-73.diunduhdi
<https://core.ac.uk/download/pdf/234663439.pdf>
- Kadarisman.M.(2014).*Manajemen Kompensasi*,Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Kamaroellah.A.(2014)*Pengantar budaya organisasi(konsep,strategi,implementasidan manfaat)*. Surabaya:Pustaka raja
- Kamariah. (2017).*Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kubu Raya*.(tesis diterbitkan).Pontianak.UNTAN
- Karto.A.&Azzukrifi.J.R.(2018).Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik di madrasah Aliyah Nahlatul ulama Mazroatul ulum paciran.*Jurnal manajemen Pendidikan*.207-226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Madjid.A. (2016).*Pengembangan kinerja guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru
- Mansur.(2017).*Pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan property Kubu Raya*,(Tesis).Tidak diterbitkan,Pontianak ,MM UNTAN

- Marnis.P.(2016).*Manajemen Sumberdaya Manusia*,Sidoarjo:Zifatama Publisher.
- Masrum .(2021).*Kinerja Guru Profesional*.Jateng.:Eureka Media Aksara
- Nuray.A&Moazzam.H.(2016) .Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*
- Pabudu,T.M.(2020).*Budaya organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sinambela,L, P.(2020).*Kinerja Pegawai*,:Yogyakarta:Graha Ilmu
- Siyoto,S.(2015).*Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta:Literasi media Publishing
- Supardi (2014) .*Kinerja Guru*,Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,
- Suherni,E.(2008).*Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan pemberdayaan Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Mempawah*.(Tesis,belum dipublikasikan),Jakarta:UNMUH Prof Hamka
- Sugiyono (2019).*Statistika untuk penelitian*,Bandung: Alfabeta
- Syafri & Alwi.(2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*.Bandung, IPDN PRESS
- Syahza .A. (2021).*Metode penelitian*,Riau: UR Press
- Tuala.R.(2020).*Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*,Lampung:Pustaka Media
- Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 ,Tentang sistem pendidikan Nasional.
- Widyawati.S.(2018).*Manajemen sumber daya manusia*.Bali:CV.Noah Aletheia