

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NAHDLATUL ULAMA MAZRO'ATUL ULUM PACIRAN**

Ari Kartiko

Jaya Roza Azzukhrufi

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim

E-mail : [ari.kartiko5@gmail.com](mailto:ari.kartiko5@gmail.com)

Email; [rozarufi123@gmail.com](mailto:rozarufi123@gmail.com)

### **Abstrak**

Dalam suatu lembaga pendidikan kontribusi pendidik dilakukan dengan efektif dan berperilaku baik menjadikan sesuatu hal yang penting. Karena setiap pendidik harus mampu memperhatikan secara pasti mana yang menjadi tanggung jawab dan prioritas utamanya dalam rangka mencapai kinerjanya. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila sumber daya pendidiknya memiliki nilai inti bersama seperti menjaga hubungan harmonis setiap pendidik. Semakin banyak nilai inti, semakin kuat budayanya, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi dan mudah menjadi fasilitator bagi peningkatan mutu peserta didik dan madrasah. Selain budaya organisasi, kompensasi juga mampu meningkatkan kinerja pendidik secara baik dan maksimal. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pendidik sebagai pengganti atas kontribusi jasa yang telah diberikan pendidik pada madrasah. Setiap pendidik dalam suatu madrasah berkeinginan untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan harapannya. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang bersifat terus menerus terhadap pelaksanaan budaya organisasi dan kompensasi, agar pendidik tidak asal dalam menjalankan tugasnya dan pendidik selalu mempunyai ukuran produktif atas kinerjanya. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai budaya organisasi dan kompensasi, MA NU Mazro'atul Ulum Paciran.

**Kata Kunci : Kinerja Pendidik, Budaya Organisasi, Kompensasi,**

### **Pendidik**

*In an educational institution the contribution of educators is done effectively and well behaved makes something important. Because every educator must be able to pay attention to exactly which are his main responsibilities and priorities in order to achieve performance. Organizational culture is said to be strong if its educator resources have a shared core value such as maintaining harmonious relationships of each educator. The more core values, the stronger the culture, the greater the influence on organizational behavior and easy to become a facilitator for improving the quality of students and madrasahs. In addition to organizational culture, compensation is also able to improve the performance of educators in*

*a good and maximum. Compensation is something given to educators as a substitute for the contribution of services that have been given by educators to madrassas. Every educator in a madrasa wants to get fair and appropriate compensation in accordance with their expectations. Therefore, there needs to be ongoing attention to the implementation of organizational culture and compensation, so that educators do not carelessly carry out their duties and educators always have a productive measure of their performance. In this case the researcher wants to investigate further about organizational culture and compensation, MA NU Mazroatul Ulum Paciran.*

**Keywords:** Educator Performance, Organizational culture, Compensation.

## PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga pendidikan kontribusi pendidik dilakukan dengan efektif dan berperilaku baik menjadikan sesuatu hal yang penting. Karena setiap pendidik harus mampu memperhatikan secara pasti mana yang menjadi tanggung jawab dan prioritas utamanya dalam rangka mencapai kinerjanya.

Kinerja menurut Suntoro (1999) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu madrasah, dengan mencapai hasil kerja tersebut tidak keluar dari aturan dan norma yang telah ditentukan dalam madrasah dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan madrasah yang bersangkutan.<sup>1</sup> Baik buruknya kinerja pendidik kadangkala dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yang mana keduanya harus diperhatikan oleh

pihak manajemen madrasah. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat pendidik dan faktor eksternal berasal dari lingkungan sosial, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pendidik bekerja secara baik, tanggung jawab, disiplin dan maksimal sehingga menjadi perhatian pihak manajemen madrasah diantaranya yaitu budaya organisasi, dan pemberian kompensasi bagi sumber daya manusia.

Budaya organisasi merujuk pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana sumber daya pendidik dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikan bersama oleh semua pendidik yang terlibat didalamnya, budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk

---

<sup>1</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (Depok: KENCANA, 2017), 213.

mewujudkan visi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi tersebut menjadi identitas bagi setiap organisasi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi dikatakan kuat apabila sumber daya pendidiknya memiliki nilai inti bersama seperti menjaga hubungan harmonis setiap pendidik. Semakin banyak nilai inti, semakin kuat budayanya, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi dan mudah menjadi fasilitator bagi peningkatan mutu peserta didik dan madrasah. Menurut Ndraha (2010), budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, antara lain: kejelasan nilai-nilai dan keyakinan; penyebaran nilai dan keyakinan; kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan.<sup>3</sup>

Budaya organisasi secara signifikan sangat berhubungan dengan kinerja pendidik. Pendidik yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi kinerja pendidik.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga mampu meningkatkan

kinerja pendidik secara baik dan maksimal. Diantaranya yaitu pemberian pelatihan, pemberian penghargaan terhadap prestasi yang dicapai pendidik, dan memberikan jam tambah mendidik. Kegiatan tersebut memacu pendidik untuk selalu bekerja dengan lebih semangat dan sesuai dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pendidik sebagai pengganti atas kontribusi jasa yang telah diberikan pendidik pada madrasah. Setiap pendidik dalam suatu madrasah berkeinginan untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan harapannya. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pendidik tersebut akan selalu lebih bersemangat dalam bekerja.<sup>4</sup> Apabila pendidik memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi mendidik, motivasi dan Kepuasan mendidik akan turun secara drastis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pendidik maka madrasah sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pendidik yang memberikan kemampuan terbaiknya

---

<sup>2</sup> Uha, 6–7.

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Cetakan Ketiga (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 122.

---

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 237.

tentunya harus dibalas dengan hal yang layak. Pihak manajemen madrasah harus memberikan imbalan yang adil dan layak agar pendidik tetap menunjukkan peningkatan kualitas kinerjanya.<sup>5</sup>

Berdasarkan observasi awal di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama' Mazro'atul Ulum Paciran. Peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompensasi. Adapun masalah mengenai budaya organisasi yang peneliti temukan di madrasah tersebut yaitu kepala madrasah kurang dalam hal mengendalikan, menggerakkan, mengakomodasikan dan menyeraskan pendidik yang berkompeten, sehingga menyebabkan kurangnya hubungan harmonis antar pendidik, ini bisa dilihat dari banyaknya pendidik yang masih mempunyai sifat untuk mengelompok sesuai dengan kenyamanan hati tidak sesuai yang telah di tentukan kepala madrasah. Jikalau terus dibiarkan oleh kepala sekolah sangat mungkin kinerja pendidik akan terus menerus turun kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan kurang intensnya pengendalian dan arahan dari kepala madrasah.

---

<sup>5</sup> Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, 138.

## **Kajian Teori**

### **Kinerja Pendidik**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Menurut Pabundu kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>7</sup>

Menurut Abudin Nata (1997) Pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik adalah orang yang sengaja mempengaruhi peserta didik untuk mencapai tingkat kesempurnaan menjadi manusia yang lebih tinggi.<sup>8</sup>

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 dijelaskan

---

<sup>6</sup> Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, 213.

<sup>7</sup> Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 121.

<sup>8</sup> A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam* (malang: UIN-Malang Pers, 2008), 68.

bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa: “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”<sup>9</sup>

kinerja pendidik merupakan hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran yang berkembang dalam diri peserta didik sebagai bagian dari proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaannya, seorang pendidik memainkan peran dalam proses pendewasaan peserta didik sebagai pembimbing dan pelatih juga dalam proses belajar mengajar.

### **Faktor-faktor Kinerja**

Wibowo (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/ situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>10</sup>

Mangkunegara (2007), Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

---

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 100.

potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.<sup>11</sup>

## Tugas dan Fungsi Pendidik

Djamarah (2000) mengemukakan bahwa tugas dan tanggung jawab pendidik adalah sebagai:

- a. Korektor, yaitu pendidik bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk, koreksi yang dilakukan bersifat menyeluruh dari afektif sampai psikomotor.
- b. Inspirator, yaitu pendidik menjadi inspirator/ilham bagi kemajuan belajar siswa / mahasiswa, petunjuk bagaimana belajar yang baik, dan mengatasi permasalahan lainnya.
- c. Informator, yaitu pendidik harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- d. Organisator, yaitu pendidik harus mampu mengelola kegiatan akademik (belajar).
- e. Motivator, yaitu pendidik harus mampu mendorong peserta didik agar bergairah dan aktif belajar.
- f. Inisiator, yaitu pendidik menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
- g. Fasilitator, yaitu pendidik dapat memberikan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar.
- h. Pembimbing, yaitu pendidik harus mampu membimbing anak didik manusia dewasa yang cakap.
- i. Demonstrator, yaitu jika diperlukan pendidik bisa mendemonstrasikan bahan pelajaran yang susah difahami.
- j. Pengelola kelas, yaitu pendidik harus mampu mengelola kelas

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2007), 13–14.

untuk menunjang interaksi edukatif.

- k. Mediator, yaitu pendidik menjadi media yang berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaktif edukatif.
- l. Supervisor, yaitu pendidik hendaknya dapat memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran.
- m. Evaluator, yaitu pendidik dituntut menjadi evaluator yang baik dan jujur.<sup>12</sup>

### **Teori Budaya Organisasi**

Budaya merupakan produk dari suatu komunitas, terdiri dari nilai-nilai yang diyakini dan dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi dan dijadikan perekat, pedoman dalam kehidupan serta pemecahan masalah. Budaya juga merupakan pembeda antara suatu organisasi dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang tidak sementara. Budaya yang kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara insentif, secara luas dianut dan semakin disosialisasikan dan diwariskan dapat

berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.<sup>13</sup>

Organisasi adalah suatu wadah bagi kelompok yang menghimpun anggota-anggotanya, memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>14</sup> Didalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat, setiap unit memiliki kapasitas dan beban kerja yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.<sup>15</sup> Robbins (1996) menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu: a) Budaya

---

<sup>12</sup> Yasin, 82–83.

---

<sup>13</sup> Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 12.

<sup>14</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 9.

<sup>15</sup> Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, 5.

berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Misalnya gaya kepemimpinan otoriter menimbulkan budaya kerja yang disiplin. b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi untuk memahami visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Misalnya kebanggaan sumber daya manusia atas status pekerjaan yang diperolehnya. c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang. Misalnya sumber daya manusia yang berkontribusi penuh pada organisasi. d) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. Misalnya adanya rasa solidaritas sumber daya manusia dalam pemecahan masalah. e) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Misalnya sumber daya manusia yang mengikuti norma-norma yang berlaku di organisasi.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Usmany, Tiara Putri. Dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 37, No. 2. 2016, hal. 41

## **Teori Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh individu sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Gary Dessler, kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah bekerja.<sup>17</sup> Hal tersebut menjadikan kompensasi menjadi bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan.<sup>18</sup>

Dalam sebuah lembaga pendidikan pasti memiliki tujuan untuk mencapai tujuan tersebut, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan dari pemberian kompensasi antara lain menghargai kinerja, menjamin keadilan,

---

<sup>17</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14th ed. (Jakarta: salemba empat, 2017).

<sup>18</sup> Zain Ikhwan Jihadi Robirodia and Eka Prihatin, "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 1 (2016): 15.

mempertahankan pendidik, memperoleh pendidik yang bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan.<sup>19</sup>

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2005) sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama. Terjalannya ikatan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan pendidik salah satunya dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak bagi pendidik.
- 2) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja didapat oleh setiap pendidik jikalau pemberian kompensasi berupa uang, materil dan benda sesuai dengan kebutuhan fisik. Begitupun dengan status sosial yang diperhatikan penuh oleh kepala sekolah.
- 3) Pengadaan efektif. Jika kepala madrasah semakin memerhatikan sistem kompensasi secara adil dan layak, maka pengadaan sumber daya pendidik yang sanggup kontribusi kepada madrasah semakin mudah didapat.
- 4) Motivasi. Kompensasi juga ikut andil dalam memotivasi pendidik yang tingkat produktivitasnya tinggi.
- 5) Stabilitas karyawan. Apabila kepala madrasah mampu dalam mengatur dan mengelola pemberian kompensasi terhadap pendidik maka kestabilan karyawan lebih terjamin.
- 6) Disiplin. Terciptannya kedisiplinan pendidik juga dipengaruhi bagaimana kepala madrasah dalam memberikan kompensasi terhadap pendidik-pendidiknya.
- 7) Pengaruh serikat buruh. Pengaruh serikat buruh terhadap sumber daya yang teredia dapat dihindarkan oleh setiap pemimpin dengan mengetahui dan memahami sistem kompensasi. Dan sumber daya manusia juga akan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya yang dijabatnya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Intervensi pemerintah dapat dihindarkan manakala program kompensasi sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 239.

---

<sup>20</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 112.

Adapun asas-asas pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2005) antara lain:

1) Asas Adil

Besar dan kecilnya suatu kompensasi yang diberikan kepada setiap pendidik harus disesuaikan dengan apa yang telah dicapai pendidik yaitu prestasi kerja dan memperhatikan tingkat jabatan atau jenis pekerjaannya, dan tanggung jawab pendidik terhadap pekerjaan yang telaj diberikan. Jadi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap pendidik.

2) Asas Layak dan Wajar

Pemberian kompensasi oleh kepala madrasah yang di terima oleh pendidik dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Relatif menjadi barometer asas layak, penetapan kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.<sup>21</sup>

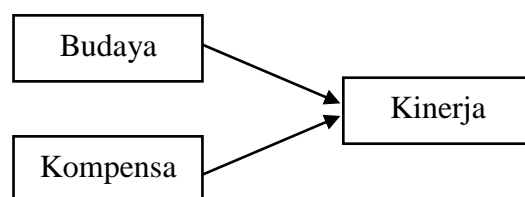
2. Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

- a. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja

pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran.

- b. Terdapat pengaruh signifikan dan positif, serta budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran.

Berdasarkan dari konsep-konsep dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, selanjutnya disusunlah kerangka pemikiran yang disajikan pada bagan dibawah ini:



**Hasil dan Pembahasan**

Sampel

Sampel yang dijadikan penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang tergabung dalam struktur organisasi madrasah di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran yang berjumlah 25 orang.

Karakteristik Responden

**Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel di bawah ini:

<sup>21</sup> Hasibuan, 129.

**Tabel 1**  
**Identitas Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	19	76
Pr	6	24
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu pendidik laki-laki sebanyak 19 orang (76%) dan sisanya perempuan sebanyak 6 orang (24%).

**Usia**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada dalam tabel dibawah ini:

**Identitas Responden**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	3	12
31-40	19	76
41-45	0	0
> 45	3	12
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden usia 31-40 sebanyak 19 orang (76,0%), 20-30 sebanyak 3 orang (12%), > 45 sebanyak 3 orang (12%), dan usia 41-45 sebanyak 0 orang.

**Pendidikan Terakhir**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Identitas Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S-1	17	68
S-2	6	24
Diploma 1/2/3	2	8
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Tabel 2**

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berpendidikan terakhir S-1 sebanyak 17 orang (68%), S-2 sebanyak 6 orang (24%), dan

Diploma 1/2/3 sebanyak 2 orang (8%).

#### Status Pendidik

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pendidik disajikan pada dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Identitas Responden**  
**Berdasarkan Status Pendidik**

Status Pendidik	Frekuensi	Perse ntase (%)
<b>GTY (Guru Tetap Yayasan)</b>	25	100
<b>GTT (Guru Tidak Tetap)</b>	0	0
<b>Jumlah</b>	25	100

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa responden status pendidik semuanya GTY (Guru Tetap Yayasan) sebanyak 25 orang (100%). Sedangkan GTT (Guru Tidak Tetap) tidak ada (0)

#### Lama Bekerja Sebagai Pendidik

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai pendidik disajikan pada dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 5**

#### Identitas Responden

##### Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<b>0-2 tahun</b>	4	16
<b>2-5 tahun</b>	5	20
<b>5-8 tahun</b>	9	36
<b>&gt; 9 tahun</b>	7	28
<b>Jumlah</b>	25	100

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa responden lama bekerja sebagai pendidik 0-2 tahun sebanyak 4 orang (16%), 2-5 tahun sebanyak 5 orang (20%), 5-8 tahun sebanyak 9 orang (36%), dan > 9 tahun sebanyak 7 orang (28%).

#### Metode Statistik

Untuk pengolahan data menggunakan program (SPSS Versi 24) Jumlah responden populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran yang berjumlah 25 orang.

#### Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)**

Pertanyaan	r	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
	Hitung		
X1.1	0.530	0.396	Valid
X1.2	0.566	0.396	Valid
X1.3	0.516	0.396	Valid
X1.4	0.497	0.396	Valid
X1.5	0.453	0.396	Valid
X1.6	0.502	0.396	Valid
X1.7	0.550	0.396	Valid
X1.8	0.740	0.396	Valid
X1.9	0.712	0.396	Valid
X1.10	0.704	0.396	Valid
X1.11	0.696	0.396	Valid
X1.12	0.617	0.396	Valid
X1.13	0.502	0.396	Valid
X1.14	0.550	0.396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 6 uji validitas variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi) diatas, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (diketahui bahwa nilai pada r tabel sebesar 0.396 pada jumlah 25 (n=25)  $df = (n-2) (25-2) = 23$ ), berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, ada 14 pertanyaan pada variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)

dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)**

Pertanyaan	r	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
	Hitung		
X2.1	0.682	0.396	Valid
X2.2	0.719	0.396	Valid
X2.3	0.673	0.396	Valid
X2.4	0.500	0.396	Valid
X2.5	0.527	0.396	Valid
X2.6	0.562	0.396	Valid
X2.7	0.402	0.396	Valid
X2.8	0.525	0.396	Valid
X2.9	0.471	0.396	Valid
X2.10	0.538	0.396	Valid
X2.11	0.466	0.396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 7 uji validitas variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) diatas, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (diketahui bahwa nilai pada r tabel sebesar 0.396 pada jumlah 25 (n=25)  $df = (n-2) (25-2) = 23$ ), berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, ada 11 pertanyaan pada variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)

dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 8**  
**Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pendidik)**

Pertanyaan	r Hitung	r <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Y1.1	0.467	0.396	Valid
Y1.2	0.880	0.396	Valid
Y1.3	0.713	0.396	Valid
Y1.4	0.777	0.396	Valid
Y1.5	0.533	0.396	Valid
Y1.6	0.525	0.396	Valid
Y1.7	0.515	0.396	Valid
Y1.8	0.593	0.396	Valid
Y1.9	0.429	0.396	Valid
Y1.10	0.636	0.396	Valid
Y1.11	0.555	0.396	Valid
Y1.12	0.761	0.396	Valid
Y1.13	0.599	0.396	Valid
Y1.14	0.709	0.396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 8 uji validitas variabel Y (Kinerja Pendidik) diatas, dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (diketahui bahwa nilai pada r tabel sebesar 0.396 pada jumlah 25 ( $n=25$ )  $df = (n-2) (25-2) = 23$ ),

berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, ada 14 pertanyaan pada variabel Y (Kinerja Pendidik) dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)**

Reliability Statistics	
	N of Items
<b>Cronbach's Alpha</b>	
<b>0.841</b>	14

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 9 uji reliabilitas pada variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi) diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,841 dari 14 pertanyaan pada variabel X<sub>1</sub>, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya reliable, karena nilai  $> 0,6$  ( $0,841 > 0,6$ ) Dengan demikian, pertanyaan pada variabel X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi) memiliki tingkat

konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**  
**(Kompensasi)**

Reliability Statistics	
N of Items	
<b>Cronbach's Alpha</b>	
<b>0.755</b>	11

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 10 uji reliabilitas pada variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,755 dari 11 pertanyaan pada variabel X<sub>2</sub>, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya reliable, karena nilai  $> 0,6$  ( $0,755 > 0,6$ ). Dengan demikian, pertanyaan pada variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi) memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

**Tabel 11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Y**  
**(Kinerja Pendidik)**

Reliability Statistics	
N of Items	
<b>Cronbach's Alpha</b>	
<b>0.877</b>	14

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel 11 uji reliabilitas pada variabel Y (Kinerja Pendidik) diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,877 dari 14 pertanyaan pada variabel Y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya reliable, karena nilai  $> 0,6$  ( $0,877 > 0,6$ ) Dengan demikian, pertanyaan pada variabel Y (Kinerja Pendidik) memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

## 2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah model summary diatas sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis (Uji-F). Uji hipotesis menggunakan angka F

sebagaimana tertera dalam tabel hasil dari SPSS dibawah ini:

**Tabel 12**  
**Uji Hipotesis (ANOVA)**

		ANOVA <sup>a</sup>			Dari hasil penghitungan
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	didapatkan Sig. penelitian sebesar 43,099 > Ftabel sebesar 3,44 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya tidak ada pengaruh yang secara bersamaan signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik. dengan demikian, uji koefisien determinasi diatas sudah layak dan benar. Besarnya pengaruh ialah 79,7%. Besarnya pengaruh variabel lain diluar model tersebut dihitung dengan rumus: $1 - R^2$ atau $1 - 0,797 = 0,203$ atau sebesar 20,3%. taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05
1	Regress ion	698.966	2	349.483	
	Residua	178.394	22	8.109	
	Total	877.360	24		

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 24

Dalam pengujian ini peneliti akan melakukan dengan dua cara. Pertama, dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel. kedua, dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil penghitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Dapat dilihat F penelitian dari SPSS sebesar 43,099, sedangkan F tabel harus menghitung terlebih dahulu dengan ketentuan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel - 1 atau  $3 - 1 = 2$ ; dan denumeter: Jumlah

responden - jumlah variabel atau  $25 - 3 = 22$ , dengan ketentuan tersebut, diperoleh angka F tabel sebesar 3,44.

sebesar 3,44. Dari hasil penghitungan didapatkan Sig. penelitian sebesar 43,099 > Ftabel sebesar 3,44 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya tidak ada pengaruh yang secara bersamaan signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik. dengan demikian, uji koefisien determinasi diatas sudah layak dan benar. Besarnya pengaruh ialah 79,7%. Besarnya pengaruh variabel lain diluar model tersebut dihitung dengan rumus:  $1 - R^2$  atau  $1 - 0,797 = 0,203$  atau sebesar 20,3%. taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05

Berdasarkan perhitungan dari tabel diatas yang menunjukkan angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan dari budaya organsasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran. Proses pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran Lamongan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang dirancang dan direncanakan peneliti.

gambaran pembahasan hasil penelitian dari masing-masing variabel yang bisa dideskripsikan sebagai berikut:

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran, yaitu sebesar 77%. Dan didasarkan pada hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan angka t penelitian sebesar  $6,440 > t$  tabel sebesar 2,068.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pendidik di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran, yaitu sebesar 18,6%. Dan didasarkan pada hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan angka t penelitian sebesar  $1,556 < t$  tabel sebesar 2,068.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara bersamaan signifikan budaya organisasi dan kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran, yaitu sebesar 79,7%. Dan didasarkan pada hasil penghitungan yang didapatkan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan F penelitian sebesar  $43,099 > F$  tabel sebesar 3,44.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik, maka dalam bab ini dapat disimpulkan:

Hasil analisa pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik yang telah dilakukan peneliti, dari hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada 25 responden dengan menggunakan SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan F penelitian sebesar  $43,099 > F_{tabel}$  sebesar 3,44 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pendidik ( $Y$ ). Besarnya pengaruh ialah 79,7%. Besarnya pengaruh variabel lain diluar model tersebut sebesar 20,3%.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif, salah satu variabel bebas yang paling dominan terhadap kinerja pendidik, yaitu variabel budaya organisasi. Hasil ini diperoleh dari pengujian parsial (Uji t). Besarnya pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja pendidik sebesar 77%. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik sebesar 18,6%.

## Saran

Bagi lembaga pendidikan yaitu MA NU Mazro'atul Ulum Paciran hendaknya mengevaluasi nilai budaya dan kompensasi supaya lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik terhadap pendidik.

Bagi tenaga pendidik, agar lebih meningkatkan kinerjanya dan juga mempunyai hubungan baik dengan sesama rekan kerjanya.

## Daftar Pustaka

- Aziz, Abdul. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Cryoekamto, Asep Saifuddin dan Rudolf. *Research Methodology: MODUL METPEN Pascasarjana IKHAC*. Mojokerto: Institut KH Abdul Chalim, 2017.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: salemba empat, 2017.
- Haris, Ikhfan. *Indeks Kinerja Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Ikhwani, Zain dan Eka Prihatin. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru non PNS Madrasah Aliyah*. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIII, No. 1 (2016): 12-25
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Jondar, Aloysius, Heri Sudarsono. *Karakteristik Budaya Organisasi di Klinik Dr. Eko Surabaya*. Surabaya: Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora. Vol. 9, No. 1 (2015): 47-66
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2007.
- . *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Cetakan Ke. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Muhammad, Fadel. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008.
- Mulyadi, Harry. *Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. Padang: Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2, No. 1 (2014) : 302-831
- Muslim. *Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, dan Pelayanan terhadap Kepuasan Orang Tua Murid pada Sekolah Menengah Atas Islam Hasmi Bogor*. Bogor: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. I, No. 1 (2018): 44-69
- Nuraisyah, Siti. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara*. UT: Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, Vol. 1, No. 1 (2014)
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Purwanto, Edi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Robirodia, Zain Ikhwani Jihadi, and Eka Prihatin. “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 1 (2016): 12–25.
- Sarasasti. “Usaha Pengawas Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di Madrasah Kota Solok.” *Jurnal Al-Fikrah* 3, no. 1 (2015): 12–21.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi ffset, 2007.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.

- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Jakarta: Unit Penerbit STM YPKN, 2013.
- Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Jakarta: Unit Penerbit STM TPKN, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke. Alfabeta, 2015.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Triatna, Ceci. *Prilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Depok: N-Malang Pers, 2008.
- KENCANA, 2017.
- Usman Fauzi. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda.” *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 172–85.
- Usmany, Tiara Putri. Dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 37, No. 2. (2016)
- Wardani, Rodiatul Kusuma, dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 31, No. 1(2016) : 58-64
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yasin, A. Fatah. *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*. malang: UI