
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI BARITO SELATAN KABUPATEN BARITO SELATAN

The Effect Of Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership And Islamic Human Resources Competency On Employee Performance In Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan in South Barito District

**Muhammad Bukhari
Muslim Mahridi**

STIE Dahanai Dahanai,
Buntok, Kalimantan Tengah,
Indonesia

email:

didi.shikoyama@gmail.com

Kata Kunci:

Budaya Organisasi
Kepemimpinan
Kompetensi
Sumber Daya Manusia
Kinerja Pegawai

Keywords:

Organizational Culture
Leadership
Human Resource Competence
Employee Performance

Accepted

Januari 2022

Published

April 2022

Abstrak

Kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang kegiatan operasional instansi, sehingga setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari menciptakan budaya organisasi Islami, kepemimpinan Islami dan kompetensi sumber daya manusia Islami yang dimiliki oleh instansi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islami dan kompetensi sumber daya manusia Islam terhadap kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.

Penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif, dengan sampel sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, Kuesioner dan wawancara serta Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan kompetensi sumber daya manusia Islami (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,092 > 2,783$ (H_0 ditolak), kemudian secara bersama-sama juga variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4%. Adapun secara parsial variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan kontribusi nilai masing-masing variabel sebesar 19,53%, 4,08%, dan 28,79%.

Berdasarkan kesimpulan apabila kinerja individual baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik dan kinerja seseorang pegawai baik apabila ia memiliki pengetahuan dan keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik, dengan strategi, program, aktivitas dan pengembangan berwawasan islami yang memiliki asas, tujuan visi, misi dan nilai-nilai.

Abstract

Employee performance is very important in supporting the operational activities of the agency, so that every head of a government agency is required to be able to improve the performance of its employees. Various efforts can be made to improve employee performance starting from creating an Islamic organizational culture, Islamic leadership and Islamic human resource competencies owned by the agency. This study aims to analyze the influence of Islamic organizational culture, Islamic leadership and Islamic human resource competence on employee performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.

The author uses quantitative research methods, with a sample of 56 people. The sampling technique in this study used saturated sampling and data collection techniques through observation, documentation, questionnaires and interviews and the statistical analysis used was multiple linear regression analysis.

The results obtained indicate that the variables of Islamic organizational culture (X1), Islamic leadership (X2) and Islamic human resource competence (X3) together (simultaneously) have a significant effect on employee performance, where $F_{count} > F_{table}$ is $19,092 > 2,783$ (H_0 rejected), then together the independent variables also contribute to employee performance by 52.4%. As for the partial variables X1, X2 and X3 have a significant effect on the Y variable with the contribution of each variable's value of 19.53%, 4.08%, and 28.79%.

Based on the conclusion that if individual performance is good, it is likely that organizational performance is also good and an employee's performance is good if he has high knowledge and skills, is willing to work for a salary or is paid according to the agreement and has high future expectations. better, with strategies, programs, activities and development with an Islamic perspective that has the principles, goals, vision, mission and values.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintah tersebut terutama dalam meningkatkan kinerja, guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintah dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku diorganisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Sebagaimana dikemukakan Sumarman (2003) Budaya Organisasi Islami merupakan nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Barito Selatan salah satu lembaga pendidikan formal yang berbasis pendidikan islami. Kepala sekolah atau yang disebut juga kepala Madrasah adalah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Madrasah, harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya serta pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islami (Fahmi 2014: 217).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang islami, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambahkan lagi untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada SAFT (siddiq, amanah, fathonah, tabligh), sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja (Jusmaliani 2011 : 99).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan.

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pada instansi lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Barito Selatan yang beralamatkan di Jalan Padat Karya No.12A Rt.40, Rw.04, Kelurahan Buntok Kota, Kode Pos 73711, Kecamatan Dusun Selatan, Kabupaten Barito Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah.

Budaya organisasi islami merupakan kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi islami yang dilakukan akan menimbulkan perspektif Islam di dalam budaya tersebut agar memberikan dasar atau pijakan yang dapat menjadikan bentuk serta cara yang perlu diselenggarakan secara kolektif melalui suatu organisasi, menjadikan seruan atau ajakan kepada seseorang (pemimpin) untuk mengikuti ajaran dan aturan yang ada di dalamnya, menurut Hakim (2016), Karakteristik budaya organisasi Islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut : 1) Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah, 2) Bekerja merupakan ibadah, 3) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, 4) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, 5) Bekerja penuh keyakinan dan optimistik.

Kepemimpinan islami merupakan kepemimpinan yang mengandung aspek-aspek dan nilai-nilai agama yang mendasarinya, seorang pemimpin yang ideal dimana modal utamanya adalah ilmu yang bersumber dari Al-qur'an dan hadits serta literatur islam, iman, ketaqwaan dan sebagainya, Indikator gaya kepemimpinan islam menurut Nawawi dalam Hakim (2011) yaitu : 1) Shiddiq (Kejujuran), 2) Amanah (Kepercayaan), 3) Fathanah (Kecerdasan), 4) Tabligh (Komunikatif).

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang bekerja sama dalam mendukung kegiatan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkompetensi adalah sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan atau melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki oleh setiap organisasi/instansi, mampu bertindak secara proaktif dan dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensi, baik melalui program pendidikan maupun pelatihan. Menurut Johan arifin (2009 : 94), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, yaitu : 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan dan 3) Kemampuan Individu.

Gibson, et.al dalam Winnardi, et.al (2011) Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan, sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh setiap PNS dan satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai. (PP No.46 tahun 2011) Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari unsur : 1) SKP (sasaran kerja pegawai), dan 2) perilaku kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, diantaranya sebagai berikut :

- H.1. Budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.
- H.2. Kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.

H.3. Kompetensi sumber daya manusia islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.

H.4. Variabel-variabel budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yakni metodologi yang berdasarkan dari hasil pengukuran berupa angka-angka yang selanjutnya dapat dimasukkan dalam analisis data, bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh, peneliti menggunakan semua anggota populasi sebagai objek penelitian dan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, Kuesioner dan wawancara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan yang berjumlah 56 orang.

Metode analisis data menggunakan metode statistik dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat deskriptif dari variabel-variabel penelitian peneliti menggunakan alat analisis deskriptif dengan rentang skala (*rating scala*) dimana hasil data yang diperoleh dilapangan dari 56 responden yang telah memberikan jawabannya, terlihat bahwa frekuensi dari item-item masing-masing variabel.

Tabel 1. Deskripsi Variabel X1 (Budaya Organisasi Islami)

Item	F total	Kategori Skor										Total Skor	Rata-Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	56	-	-	3	5,36	7	12,50	33	58,93	13	23,21	224	4,00
X1.2	56	1	1,79	3	5,36	9	16,07	16	28,57	27	48,21	233	4,16
X1.3	56	-	-	2	3,57	8	14,29	37	66,07	9	16,07	221	3,95
X1.4	56	1	1,79	3	5,36	12	21,43	24	42,86	16	28,57	219	3,91
X1.5	56	1	1,79	7	12,50	6	10,71	26	46,43	16	28,57	217	3,88
Jumlah Total Skor												= 1114	
Rata-rata Skor Item Jawaban												= 3,88 s.d 4,16	
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi Islami (X1)												= 19,893 / 5 = 3,98	

Dianalisis secara keseluruhan terhadap item-item variabel budaya organisasi islami dengan skor rata-rata item pertanyaan berkisar antara 3,88 sampai 4,16, dan dilihat dari skor rata-rata sebesar 3,98 serta Jumlah skor sebesar 1114, dalam analisis deskriptif rentang skala (scala rating) variabel ini berada di rentang antara 953 – 1176 dengan keterangan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan responden menganggap budaya organisasi islami di instansi tersebut sudah berjalan dengan baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel X2 (Kepemimpinan Islami)

Item	F total	Kategori Skor										Total Skor	Rata-Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	56	-	-	1	1,79	5	8,93	35	62,50	15	26,78	232	4,14
X2.2	56	-	-	1	1,79	6	10,71	26	46,43	23	41,07	239	4,27
X2.3	56	-	-	1	1,79	8	14,29	27	48,21	20	35,71	234	4,18
X2.4	56	-	-	-	-	7	12,50	34	60,71	15	25,78	232	4,14
Jumlah Total Skor												= 937	
Rata-rata Skor Item Jawaban												= 4,14 s.d 4,27	
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Islami (X2)												= 16,732 / 4 = 4,18	

Dianalisis secara keseluruhan terhadap item-item variabel kepemimpinan islami dengan skor rata-rata item pertanyaan berkisar antara 4,14 sampai 4,27, dan dilihat dari skor rata-rata sebesar 4,18 serta Jumlah skor sebesar 937, dalam analisis deskriptif rentang skala (scala rating) variabel ini berada di rentang antara 765 – 944 dengan keterangan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan responden menganggap Kepemimpinan Kepala Madrasah di instansi sudah dianggap baik bagi pegawainya.

Tabel 3. Deskripsi Variabel X3 (Kompetensi SDM Islami)

Item	F total	Kategori Skor										Total Skor	Rata-Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	56	-	-	1	1,79	6	10,71	28	50,00	21	37,50	237	4,23
X3.2	56	-	-	2	3,57	10	17,86	27	48,21	17	30,36	227	4,05
X3.3	56	-	-	2	3,57	7	12,50	25	44,64	22	39,29	235	4,20
Jumlah Total Skor												= 699	
Rata-rata Skor Item Jawaban												= 4,05 s.d 4,23	
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Islami (X2)												= 12,482 / 3 = 4,16	

Dianalisis secara keseluruhan terhadap item-item variabel kompetensi sumber daya manusia islami dengan skor rata-rata item pertanyaan berkisar antara 4,05 sampai 4,23, dan dilihat dari skor rata-rata sebesar 4,16 serta Jumlah sebesar 699, dalam analisis deskriptif rentang skala (scala rating) variabel ini berada di rentang antara 574 – 708 dengan keterangan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan responden menganggap Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dianggap sudah baik.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	F total	Kategori Skor										Total Skor	Rata-Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	56	-	-	-	-	-	-	18	32,14	38	67,86	262	4,68
Y1.2	56	-	-	-	-	2	3,57	25	44,64	29	51,79	251	4,48
Y1.3	56	-	-	2	3,57	2	3,57	25	44,64	27	48,22	245	4,38
Y1.4	56	-	-	-	-	1	1,79	22	39,28	33	58,93	256	4,57
Y1.5	56	-	-	-	-	7	12,50	21	37,50	28	50,00	245	4,38
Y1.6	56	-	-	2	3,57	8	14,29	37	66,07	9	16,07	221	3,95
Y1.7	56	-	-	-	-	2	3,57	25	44,64	29	51,79	251	4,48
Y1.8	56	-	-	-	-	7	12,50	34	60,71	15	26,79	232	4,14
Y1.9	56	-	-	-	-	1	1,79	22	39,28	33	58,28	256	4,57
Y1.10	56	-	-	1	1,79	6	10,71	28	50,00	21	37,50	237	4,23
Jumlah Total Skor												= 2456	
Rata-rata Skor Item Jawaban												= 3,95 s.d 4,68	
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Islami (X2)												= 43,857 / 10 = 4,39	

Dianalisis secara keseluruhan terhadap item-item variabel kinerja pegawai dengan skor rata-rata item pertanyaan berkisar antara 3,95 sampai 4,68, dan dilihat dari skor rata-rata sebesar 4,39 serta Jumlah skor sebesar 2456, dalam analisis deskriptif rentang skala (scala rating) variabel ini berada di rentang antara 2353 - 2800 dengan keterangan sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan responden menganggap kinerja pegawai MTsN Barito Selatan sudah sangat baik.

Hasil Analisis Data Statistik

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	22.772	3.167		7.191
Budaya Organisasi Islami	.368	.130	.342	2.837
Kepemimpinan Islami	.140	.268	.073	.523
Kompetensi SDM Islami	.915	.246	.452	3.715

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Setelah melalui serangkaian uji validitas dan reliabilitas terhadap semua item pernyataan dan dinyatakan valid serta reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji ketepatan alat uji statistik yang digunakan. Maka diperoleh hasil uji analisis regresinya sebagai berikut : $Y = 22,772 + 0,368X_1 + 0,140X_2 + 0,915X_3$.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.497	2.737	2.078

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM Islami, Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kemudian hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 52,4%.

Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi Islami (X_1) sebesar 0,368. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi Islami dengan Kinerja Pegawai, semakin naik nilai Budaya Organisasi Islami, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi Uji t secara parsial diperoleh antara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,837 > 2,007$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial budaya organisasi islami (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial didapat sumbangan efektif sebesar 19,53% yang berarti bahwa kontribusi variabel budaya organisasi islami dalam membentuk kinerja pegawai sebesar 19,53%.

Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi islami terhadap kinerja pegawai, ini menggambarkan bahwa pada pegawai MTsN Barito Selatan selalu ada pengarah dalam setiap pekerjaan dan menanamkan jiwa kepemimpinan untuk menciptakan kemaslahatan dan kebaikan, kemudian menanamkan sebuah kepercayaan, apabila niat dalam bekerja hanya mengharap ridho Allah Subhanahu Wata'ala agar setiap apa yang dikerjakan bernilai ibadah, kemudian menjunjung profesionalitas dalam mengelola sumber daya manusia dan menanamkan nilai-nilai ajaran yang sesuai dengan ajaran islam.

Hal tersebut diperkuat dari penelitian terdahulu sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Ariyanto (2012), bahwa budaya organisasi Islami mengacu pada nilai-nilai spiritual Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan

Hadist, bahwa organisasi yang mendorong penerapan nilai-nilai spiritual akan memberikan peluang pada pekerja untuk mendapatkan pelayanan yang tinggi, pertumbuhan dan perkembangan pribadi yang lebih tinggi pula.

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Islami (X_2) sebesar 0,140. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Islami dengan Kinerja Pegawai, semakin naik nilai Kepemimpinan Islami, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.

Kemudian dari hasil yang diperoleh antara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,523 < 2,007$) maka H_0 diterima artinya secara parsial kepemimpinan islami (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial didapat sumbangan efektif sebesar 4,08% yang berarti bahwa kontribusi variabel kepemimpinan Islami dalam membentuk kinerja pegawai hanya sebesar 4,08% saja.

hal ini dikarenakan rata-rata pegawai di MTsN barsel mempunyai budaya menjunjung tinggi persaudaraan (kekeluargaan), kerjasama yang baik, saling memotivasi untuk menyelesaikan tugas dan memiliki nilai-nilai norma dan etika dalam setiap tindakan serta tidak kalah penting mereka mempunyai persepsi dimana dalam menjalankan pekerjaan memiliki nilai ibadah untuk mereka raih. Hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu menurut Thoah Arsyad (2017), bahwa Sifat-sifat kepemimpinan yang Islami diperlukan seorang pimpinan atau manajer dalam menggerakkan bawahannya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan Nabi shallallahu'alaihi wasallam dengan penerapan sifat-sifat yang terpuji, di antaranya cinta kebenaran (Ash-Shidq), dapat menjaga amanah (Al-amanah), cerdas dan bijaksana (Al-Fathanah), adanya keterbukaan (At-Tabligh) dan sesuai dengan indikator kepemimpinan Islam di dalam penelitian.

Pengaruh Kompetensi SDM Islami Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia Islami (X_3) sebesar 0,915. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi SDM Islami dengan Kinerja Pegawai, semakin naik nilai Kompetensi SDM Islami, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi Uji t secara parsial diperoleh antara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,715 > 2,007$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial Kompetensi SDM Islami (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dimana pada nilai koefisien determinasi parsial, didapat sumbangan efektif sebesar 28,79% yang berarti, bahwa kontribusi variabel kompetensi SDM Islami dalam membentuk kinerja pegawai sebesar 28,79%.

Bisa dikatakan bahwa pegawai MTsN Barito Selatan memiliki pegawai yang berkompentensi sesuai bidang tugasnya dan mampu menunjukkan kinerja unggul, sehingga mereka mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul, dimana pegawai harus fleksibel agar mampu tetap eksis dan saling berlomba dalam kebaikan, pegawai yang berkompentensi akan mampu menganalisis perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi, sehingga mereka dapat bertindak secara proaktif guna mengantisipasi dampaknya dengan melakukan tindakan yang tepat dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

Hasil analisis diatas diperkuat oleh penelitian terdahulu, menurut Karimatun Nisa (2015), bahwa konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami dan Kompetensi Sumber Daya Islami Terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429.192	3	143.064	19.092	.000 ^a
Residual	389.665	52	7.494		
Total	818.857	55			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM Islami, Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan regresi berganda metode entered (memasukkan semua variabel) menunjukkan bahwa variabel dalam budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,092 > 2,783$ (H_0 ditolak).

Kemudian pada nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,524, ini dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi dari variabel-variabel (budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami) tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,4% dan 47,6% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, bila kinerja seseorang baik, maka kemungkinan besar kinerja pegawai juga baik. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Prawirosentono yang dikutip oleh Tampubolon (2007), menyatakan kinerja individual (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat, dengan perkataan lain, bila kinerja individual (individual performance) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik dan kinerja seseorang pegawai baik apabila ia memiliki pengetahuan dan keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expenctation) masa

depan yang lebih baik, dengan strategi, program, aktivitas dan pengembangan berwawasan islami yang memiliki asas, tujuan visi, misi dan nilai-nilai.

Tinggi rendahnya kinerja suatu instansi sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja pegawai-pegawai instansi tersebut. Apabila pegawai yang bekerja pada instansi tersebut berkinerja rendah, maka kinerja instansi secara keseluruhan juga akan rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin baik kinerja pegawai pada suatu instansi, akan semakin baik pula kinerja instansi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan mengindikasikan bahwa kecenderungan responden menganggap berpengaruh positif dan sudah berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan MTsN Barito Selatan menanamkan jiwa kepemimpinan untuk menciptakan kemaslahatan dan kebaikan, kemudian menanamkan sebuah kepercayaan, apabila niat dalam bekerja hanya mengharap ridho Allah Subhanahu Wata'ala agar setiap apa yang dikerjakan bernilai ibadah, kemudian menjunjung profesionalitas dalam mengelola sumber daya manusia dan menanamkan nilai-nilai ajaran yang sesuai dengan ajaran islam. Apabila kinerja individual (individual performance) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik dan kinerja seseorang pegawai baik apabila ia memiliki pengetahuan dan keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expenctation) masa depan yang lebih baik, dengan strategi, program, aktivitas dan pengembangan berwawasan islami yang memiliki asas, tujuan visi, misi dan nilai-nilai.

SARAN

Hendaknya MTsN Barito Selatan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai menitikberatkan pada variabel-variabel dalam penelitian diantaranya adalah budaya organisasi islami, kepemimpinan islami dan kompetensi sumber daya manusia islami, mengingat vairabel ini memiliki pengaruh yang sedang yaitu 52,4%. dimana pimpinan lebih dapat berpartisipasi aktif dalam pendekatan terhadap pegawai, agar menjadi motivator dan adanya rasa hubungan kekeluargaan yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan dengan sistem pendekatan asas kekeluargaan untuk menimbulkan loyalitas pegawai dalam pekerjaan.

Pegawai hendaknya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya guna meningkatkan produktivitas kerja, baik pemimpin ataupun pegawainya selalu menanamkan atau meniatkan jiwa ikhlas dalam bekerja, semata-mata untuk mengharapkan ridho Allah Subhanahu Wata'ala, seperti dalam firmanNYA : "Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri". (Qs. Al Israa' 17 : 7)

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada STIE Dahani Dahanai Buntok dan MTsN Barito Selatan yang sudah membantu pelaksanaan kegiatan penelitian.

REFERENSI

- Abu, Fahmi, dkk. 2014. Human Resources Development Syariah, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Algopeng Z. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. Universitas Batanghari, Jambi, Tesis,
- Arikunto, Suharsimi. 2002. "Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek", Edisi Revisi V, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basuki. 2002. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT.Mohusindo Marble Industries Banjarbaru Kalimantan Selatan). Universitas Brawijaya. Malang. Tesis.
- Hakim, Abdul. 2007. Kepemimpinan Islami. Semarang: Unissula Press

- Johan Arifin. 2009. Etika Bisnis Islami, Semarang: Walisongo Press.
- Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., ... & Sudarmanto, E. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Deepublish.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.