

## HUBUNGAN BUDAYA RELIGIUS DENGAN BUDAYA KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh :

Annisa Nur Azizah Aulia<sup>1)</sup>, Irawan<sup>2)</sup>, Kasmin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>1</sup>email: annisanurazizah775@gmail.com

<sup>2</sup>email: irawan@uinsgd.ac.id

<sup>3</sup>email: kasminanhar2@gmail.com

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 10 Oktober 2025

Revisi, 6 Januari 2026

Diterima, 7 Januari 2026

Publish, 15 Januari 2026

#### Kata Kunci :

Budaya Religius,

Kerja,

Tenaga Kependidikan.

### ABSTRAK

Pada prakteknya penanaman pembiasaan atau budaya keagamaan di sekolah ini untuk memberikan bimbingan agar memiliki akhlak yang mulia. Dengan penanaman nilai-nilai keagamaan tersebut maka dapat menciptakan pembiasaan atau budaya kerja yang secara konsisten juga dapat memengaruhi cara berinteraksi. Walaupun pada kenyataannya seringkali terdapat penyimpangan yang disebabkan kurangnya pemahaman terhadap pelaksanaan budaya religius dan budaya kerja yang sudah berusaha diterapkan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Budaya Religius terhadap Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Berdasarkan hasil pengujian budaya religius memiliki hasil sebesar 4,4 dengan kategori tinggi. Hasil pengujian budaya kerja tenaga kependidikan sekolah memiliki hasil sebesar 4,3 dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya religius memiliki hubungan yang kuat dan signifikan yang dibuktikan melalui uji korelasi dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kontribusi budaya religius dalam peningkatan budaya kerja tenaga kependidikan sekolah sebesar 61,1%. Hipotesis yang diajukan peneliti diterima yang dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka terdapat hubungan yang signifikan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Annisa Nur Azizah Aulia

Afiliasi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email: annisanurazizah775@gmail.com

### 1. PENDAHULUAN

Pada prakteknya penanaman pembiasaan atau budaya keagamaan di sekolah ini untuk memberikan bimbingan kepada seluruh warga sekolah agar memiliki akhlak mulia, selalu menjadikan kasih sayang dan sikap toleran sebagai landasan dalam hidupnya; membentuk agar menjadi pribadi yang memahami dengan baik prinsip-prinsip agama Islam terkait akhlak, akidah, syariat, dan perkembangan sejarah budaya Islam, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari baik pada pribadi atau sosial; membimbing agar mampu menerapkan prinsip-

prinsip Islam dalam berfikir sehingga dia tidak gegabah dalam menyimpulkan sesuatu dan mengambil keputusan; mengarahkan dalam bernalar kritis dalam menganalisa perbedaan pendapat sehingga dia berperilaku moderat (*wasatiyyah*) sehingga terhindar dari radikalisme ataupun liberalisme; membimbing agar menyayangi lingkungan alam sekitarnya sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai khalifah Tuhan YME di bumi, dan dengan demikian dia aktif dalam upaya-upaya melestarikan dan merawat lingkungan sekitarnya; menjunjung tinggi kesatuan di atas perbedaan

sehingga dengan demikian mampu menguatkan persaudaraan kemanusiaan (*ukuwwah basyariyyah*), persaudaraan seagama (*ukuwwah Islāmiyyah*), juga persaudaraan sebangsa dan senegara (*ukuwwah wataniyyah*) dengan segenap kebinekaan agama, suku dan budaya. (Suryatini & Asy'ari, 2022)

Dengan penanaman nilai-nilai keagamaan tersebut maka dapat menciptakan pembiasaan atau budaya kerja yang secara konsisten juga dapat memengaruhi cara berinteraksi. Budaya kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Budaya kerja sekolah merupakan kebiasaan suatu organisasi dalam menjamin tercapainya suatu profesi di lingkungan pendidikan. Budaya kerja sekolah juga menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berpikiran terbuka dan mau berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembelajaran. (Akib et al., 2022)

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan bahwa "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab." Maka dari itu, pengembangan budaya religius sebagai upaya untuk menciptakan pendidikan yang baik harus dilakukan.

Lembaga pendidikan harus mempersiapkan diri dengan meningkatkan budaya keagamaan di sekolah yang merupakan wadah atau tempat belajar ilmu-ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan keahlian lainnya yang berkembang sesuai dengan zamannya (Irawan, 2019). Meningkatkan budaya keagamaan di sekolah adalah langkah penting untuk membentuk karakter siswa yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga berintegritas secara moral. Dengan memperkuat pondasi keagamaan, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang baik, di mana nilai-nilai spiritual berjalan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Berdasarkan penelitian (Asrinda, 2021) bahwa budaya religius termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 23 orang dan persentase 70% adapun skor rata-rata yaitu 80,21. Sedangkan kinerja guru dalam kategori baik dengan frekuensi 33% adapun skor rata-ratanya sebesar 81,30. Dengan nilai koefisien korelasi besarnya pengaruh budaya religius terhadap budaya kerja sebesar 49% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian

menunjukkan bahwa budaya religius memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak sepenuhnya menentukan. Masih ada faktor-faktor lain di luar budaya religius yang turut memengaruhi budaya kerja.

Adapun menurut penelitian (Rohman, 2020) diperoleh data bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 dengan skor rata-rata 67,30%. Variabel kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 67,30%, selebihnya sebesar 32,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidikan. Meskipun demikian, ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja tersebut. Kesimpulannya, terdapat hubungan kuat antara budaya religius dan budaya kerja dalam dunia pendidikan, tetapi kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai kompetensi dan faktor lainnya.

Dalam meningkatkan situasi dan kondisi yang sangat mendukung untuk menciptakan lingkungan sekolah yang baik, hal tersebut harus dibuktikan dengan adanya kegiatan-kegiatan sekolah yang bernuansa religius dan budaya kerja yang baik. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya peran aktif semua warga sekolah yang bekerjasama dalam praktek-praktek keagamaan dan pembiasaan terhadap nilai-nilai agama, sehingga menjadi budaya yang terkultur dengan sendirinya tanpa adanya unsur paksaan. Menurut (Riski et al., 2018) budaya kerja yang kurang baik bisa berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan yang menyebabkan pendidikan tidak maksimal dan pencapaian hasil yang kurang memuaskan.

Budaya sekolah yang kurang berkembang, seperti budaya disiplin, rasa tanggung jawab, kejujuran, keikhlasan, kebiasaan menyelesaikan masalah secara rasional, dan kerjasama dengan pihak lain, menjadi penyebab budaya kerja sekolah yang negatif (Anggada, 2021). Hal tersebut juga menjadi kenyataan yang dialami oleh sebagian tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 26 Juli 2024 ditemukan bahwa budaya kerja seperti disiplin waktu masih kurang diterapkan, adapun dalam penerapan budaya religius masih kurangnya pemahaman ataupun kurang pedulinya terhadap pelaksanaan budaya religius yang sudah berusaha diterapkan di sekolah, dengan tidak melaksanakan program dengan maksimal sehingga program tersebut berjalan seadanya yang berakibat pada hasil yang kurang memuaskan.

Penelitian mengenai hubungan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan di sekolah Islam Muhammadiyah se-Kecamatan Jatinangor menjadi sangat penting karena dapat

memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai religius mempengaruhi profesionalisme dan efisiensi kerja dalam lingkungan pendidikan. Mengingat bahwa sekolah-sekolah Muhammadiyah mengintegrasikan ajaran Islam dalam setiap aspek kegiatan mereka, memahami interaksi antara nilai religius dan praktik kerja dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Penelitian ini juga relevan dalam konteks globalisasi dan modernisasi, di mana nilai-nilai lokal dan religius seringkali menghadapi tantangan, sehingga bisa menyediakan panduan bagi pengembangan kebijakan di institusi pendidikan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis mengambil tema penelitian dengan judul "*Hubungan Budaya Religius dengan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor*", untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat realis yang lebih praktis dengan memperhatikan tafsiran imajinatif untuk membangun pola tertentu serta perhitungan atas kondisi tertentu demi menghadirkan pola tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk pembuktian hipotesis yang telah dibuat. (Hardani, 2015)

Selanjutnya berdasarkan pendekatan ini, peneliti memakai metode penelitian korelasional. Metode ini bisa diartikan sebagai upaya atau cara menganalisa dengan menggunakan jenis pertanyaan yang ditandai dengan ada tidaknya hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y (Sugiyono, 2013). Penelitian korelasional ini digunakan dengan alasan penyesuaian terhadap tujuan dari penelitian yang dilakukan yakni untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimana data yang diteliti adalah data yang berbentuk angka-angka bertujuan untuk mengetahui informasi adakah hubungan budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan. Sumber data primer penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Adapun yang

menjadi sumber data primer penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor. Adapun sumber data sekunder adalah data yang didapatkan oleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) seperti bukti, catatan atau arsip data yang tersedia, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik pada variabel X budaya religius diukur dengan empat indikator yaitu keyakinan, praktik ibadah, pengalaman dan pengetahuan. Variabel ini memperoleh skor sebesar 4,4 yang berada dalam rentang 3,6-4,5 dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat keyakinan yang kuat, konsistensi dalam pelaksanaan ibadah, serta pengalaman dan pengetahuan religious yang mendalam. Dengan demikian, budaya religious berperan penting dalam membentuk karakter dan perilaku individu di lingkungan tersebut.

Indikator keyakinan yang mendapatkan nilai 4,6, berada dalam kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk membangun lingkungan yang mendukung praktik keagamaan telah berhasil secara signifikan. Upaya untuk membangun lingkungan yang mendukung praktik keagamaan telah berhasil dengan baik dan diterima secara luas oleh para responden. Tingginya tingkat keyakinan ini menunjukkan bahwa aspek keyakinan agama memainkan peran sentral dalam kehidupan sehari-hari tenaga kependidikan.

Hal ini mencerminkan penciptaan suasana religius di lingkungan Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor yang melibatkan serangkaian tindakan yang tidak hanya bersifat simbolis tetapi juga praktis dan konsisten, seperti kebiasaan berdoa sebelum memulai kegiatan, kehadiran dalam kajian rutin, serta interaksi sosial yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama, seperti mengucapkan salam, mendoakan orang yang sakit, dan mengingatkan satu sama lain untuk berpartisipasi dalam acara keagamaan.

Indikator praktik ibadah yang memperoleh nilai 4,4, yang berada dalam kategori tinggi, mencerminkan tingginya tingkat adopsi dan penghayatan nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari oleh tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor. Internalisasi ini tidak hanya melibatkan pemahaman konseptual terhadap nilai-nilai religius, tetapi juga penerapannya dalam perilaku dan interaksi sosial. Hal ini terlihat dari berbagai praktik yang telah menjadi kebiasaan, seperti partisipasi dalam peringatan hari besar Islam, berkomunikasi dengan sopan, menjaga kebersihan, serta mendukung prestasi siswa.

Indikator pengalaman budaya religius yang memperoleh nilai 4,1, yang berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa praktik keagamaan

dalam komunitas telah cukup terinternalisasi, meskipun masih terdapat tantangan dalam penerapan yang konsisten dan menyeluruh. Pembiasaan ini mencakup berbagai aspek ibadah dan perilaku religius, seperti sholat berjamaah, membaca Al-Qur'an, mengingatkan untuk menutup aurat secara sempurna, serta keterlibatan dalam kegiatan amal dan pemasangan simbol-simbol keagamaan. Namun, meskipun nilai 4,1 menunjukkan tingkat keberhasilan yang tinggi, kenyataan bahwa praktik ini belum diterapkan secara sempurna menandakan adanya variasi dalam tingkat komitmen dan keterlibatan individu. Hal ini menyoroti perlunya upaya terusmenerus untuk meningkatkan pemahaman, komitmen, dan fasilitas yang mendukung penerapan budaya religius secara konsisten.

Indikator terakhir adalah pengetahuan budaya religius di sekolah yang memperoleh nilai sebesar 4,4 yang merupakan kategori tinggi. Menunjukkan bahwa upaya untuk membudayakan nilai-nilai religius ke dalam lingkungan kerja sekolah telah berhasil dengan baik. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah bahwa upaya pembudayaan budaya religius ini hanya dilakukan oleh sebagian tenaga kependidikan tertentu saja, bukan oleh semua staff. Hal ini menciptakan variasi dalam konsistensi dan efektivitas penerapan nilai-nilai religius di sekolah. Sehingga hal ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam distribusi tanggung jawab dan komitmen di antara para tenaga kependidikan, yang dapat memengaruhi kesuksesan keseluruhan dari program pembudayaan budaya religius.

Secara keseluruhan, indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu indikator keyakinan dengan memiliki nilai sebesar 4,6 maknanya bahwa keyakinan memainkan peran paling dominan dalam membentuk budaya religius di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan penghayatan terhadap agama sangat kuat, sehingga mempengaruhi pola pikir, perilaku, dan sikap dalam kehidupan sehari-hari. Keyakinan yang kuat ini menjadi landasan utama dalam menjaga dan mengembangkan praktik-praktik religius yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah.

Sebagaimana yang dikutip oleh (Rifa' et al., 2020) bahwa sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi bertujuan agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman padanya. Dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi. Selain itu, norma-norma yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terstruktur, sehingga meminimalkan konflik internal. Dengan memelihara kepatuhan terhadap nilai-nilai ini, prganisasi juga dapat menjaga reputasi yang baik di mata publik serta mencapai tujuan jangka panjang secara lebih efektif.

Hasil uji statistik pada variabel budaya kerja tenaga kependidikan di sekolah diukur dengan empat indikator yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Variabel ini memperoleh skor sebesar 4,3 yang berada dalam rentang 3,6-4,5 dalam kategori tinggi. Dengan budaya kerja yang kuat ini, diharapkan kinerja sekolah secara keseluruhan juga semakin meningkat. Selain itu, nilai yang tinggi pada indikator-indikator tersebut berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis, mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Indikator pertama, yaitu kebiasaan tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor, yang mendapatkan nilai 4,3, berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di sekolah tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat baik. Disiplin yang tinggi ini berkorelasi dengan kualitas pelayanan yang memuaskan, karena tenaga kependidikan yang disiplin cenderung menerapkan aturan dengan konsisten, menjalankan kewajiban dengan tepat waktu, hadir sesuai jadwal, dan berpakaian sesuai dengan standar yang ditetapkan. Meskipun begitu, perlu diakui bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal disiplin kerja, terutama dalam ketepatan waktu. Dengan terus memastikan bahwa semua tenaga kependidikan konsisten dalam menerapkan kedisiplinan di setiap aspek pekerjaannya.

Indikator kedua adalah sikap tenaga kependidikan, yang memperoleh nilai 4,2 dan juga berada dalam kategori tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor umumnya memiliki sikap yang terbuka, baik dalam menerima maupun memberikan masukan yang relevan demi kemajuan sekolah. Keterbukaan ini juga tercermin dalam kemampuan mereka untuk bersikap jujur dan transparan saat menyampaikan pendapat dalam lingkup pekerjaan. Sikap ini penting karena menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, dimana ide-ide dapat dieksplorasi secara konstruktif.

Indikator ketiga, yaitu sikap peraturan, memperoleh nilai 4,3, yang kembali menempatkannya dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di sekolah tersebut memiliki budaya saling menghormati antar rekan kerja, menghargai pendapat orang lain, dan memberikan kebebasan kepada orang lain untuk bertindak sesuai dengan hak mereka. Sikap saling menghargai ini menjadi pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Indikator keempat adalah nilai-nilai, yang mendapatkan nilai tertinggi, yaitu 4,5, yang juga berada dalam kategori tinggi. Ini menandakan bahwa tenaga kependidikan di sekolah tersebut sangat aktif berpartisipasi dan memberikan kontribusi dalam



berbagai kegiatan kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian sasaran dan tujuan secara efektif. Tingkat kerjasama yang tinggi ini adalah cerminan dari adanya komitmen bersama untuk mencapai keberhasilan kolektif.

Secara keseluruhan, indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu indikator nilai-nilai dengan nilai sebesar 4,5 maknanya bahwa nilai-nilai yang dianut dalam suatu lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar dalam membentuk perilaku, sikap, dan etos kerja tenaga kependidikan. Nilai-nilai ini mencerminkan prinsip-prinsip dasar dan panduan moral yang diikuti oleh seluruh tenaga kependidikan, sehingga menjadi pilar utama dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan harmonis. Ketika nilai-nilai tersebut dijunjung tinggi, mereka dapat memperkuat komitmen, meningkatkan disiplin, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan bermakna.

Sebagaimana yang dikutip oleh (Simbolon, 2021) bahwa budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah terdapat hubungan antar kedua variabel dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan liniertitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai residual yakni  $0,200 > 0,05$  dan artinya data yang didapat pada kedua variabel berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa angka signifikansi antara kedua variabel yaitu 0,235. Nilai tersebut menunjukkan bahwa uji linearitas  $0,235 > 0,05$  dan angka tersebut menunjukkan penelitian ini memiliki hubungan linear.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis penelitian yang terdiri dari uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari uji koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikan dari kedua variabel sebesar 0,781. Dan data didapat menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi  $0,001 < 0,05$ . Dan angka tersebut menunjukkan penelitian ini memiliki hubungan signifikan. Adapun nilai koefisien korelasinya sebesar 0,781 dan termasuk pada interval 0,600-0,799 kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan positif.

Pada hasil pengujian koefisien determinasi yang digunakan menganalisis sebesar besar kontribusi budaya religius terhadap budaya kerja tenaga kependidikan di sekolah, maka didapatkan hasil sebesar 0,611 yang bermakna bahwasanya budaya religius berkontribusi sebesar 61,1% atas peningkatan budaya kerja tenaga kependidikan sekolah dan sisanya karna faktor lain. Seperti

manajemen, fasilitas, dan hubungan antar individu. Faktor internal dan eksternal ini juga harus diperhatikan untuk memastikan budaya kerja yang baik. Dengan demikian, penguatan budaya religius perlu tetap diimbangi dengan peningkatan faktor-faktor pendukung lainnya.

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa penerapan budaya religius dan budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor dapat dikatakan baik, ditunjukkan oleh penerapan suasana religius, menginternalisasikan nilai-nilai religius, pembiasaan serta pembudayaan religius di lingkungan sekolah yang sudah diterapkan. Juga dengan pembiasaan kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama yang sudah diterapkan oleh tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.

Namun masih ada ruang untuk peningkatan melalui penyebaran tanggung jawab yang lebih luas dan peningkatan konsistensi dalam penerapan oleh seluruh tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Jatinangor, mengingat tingkat disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama yang tinggi di kalangan tenaga kependidikan. Meskipun indikator disiplin sudah tergolong tinggi, masih ada kekurangan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Peningkatan kedisiplinan secara menyeluruh dan konsisten akan lebih memperkuat kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan. Dengan adanya upaya yang terus-menerus untuk mengatasi kekurangan ini, diharapkan bahwa budaya religius dan budaya kerja yang baik ini dapat semakin ditingkatkan.

#### 4. KESIMPULAN

Segecap proses analisis telah dilakukan dengan bantuan SPSS 26 dengan data yang didapatkan melalui penyebaran angket kepada 54 responden untuk mengetahui hubungan budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor. Maka hasil dari analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Budaya religius memiliki empat indikator yaitu penciptaan suasana religius, internalisasi nilai-nilai religius, pembiasaan, dan pembudayaan. Empat indikator tersebut dimasukkan kedalam nilai interval sebesar 4,4 dengan kategori tinggi. Maka empat indikator tersebut diterapkan di lingkungan sekolah Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor dinilai sudah baik dalam pengimplementasiannya.

Budaya kerja tenaga kependidikan sekolah diukur dengan empat indikator yang harus dimilikinya yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Keempat indikator yang dimiliki oleh tenaga kependidikan mendapatkan hasil yang dimasukkan kedalam nilai interval sebesar 4,3

dalam kategori tinggi. Dalam artian bahwasanya tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor memiliki budaya kerja tenaga kependidikan yang baik.

Budaya religius memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan budaya kerja tenaga kependidikan yang dibuktikan melalui uji korelasi dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kontribusi budaya religius dalam peningkatan budaya kerja tenaga kependidikan sekolah sebesar 61,1%. Hipotesis yang diajukan peneliti diterima yang dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka terdapat hubungan yang signifikan antara budaya religius dengan budaya kerja tenaga kependidikan di Sekolah Islam Muhammadiyah Kecamatan Jatinangor.

Berdasarkan keterbatasan yang diidentifikasi, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Untuk meningkatkan keterwakilan data, penelitian dapat diperluas ke wilayah lain atau bahkan lintas daerah agar hasilnya lebih generalis dan relevan secara nasional. Untuk meminimalkan bias subjektivitas, peneliti dapat menggunakan metode triangulasi data, dengan menggabungkan survei, wawancara mendalam, dan observasi langsung agar perspektif yang lebih objektif bisa diperoleh.

Dalam mengukur budaya kerja yang kompleks, disarankan untuk menggunakan instrumen pengukuran yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Penelitian lebih lanjut sebaiknya mengalokasikan waktu dan sumber daya yang lebih memadai untuk memungkinkan analisis yang lebih mendalam, sehingga hubungan kausal antara budaya religius dan budaya kerja dapat dianalisis dengan lebih komprehensif.

## 5. REFERENSI

- Akib, R., Fhareza, M., Negeri, S., Liukang Tangaya, S., Ekonomi, P., & Pascasarjana STKIP-PI, P. (2022). PERAN BUDAYA KERJA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 4(1).
- Aristianingsih, R., Irawan, I., & Sulhan, M. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 7(1), 43–52.  
<https://doi.org/10.15575/isema.v7i1.14540>
- Anggada, 2021. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Asrinda. (2021). *DAMPAK BUDAYA RELIGIUS TERHADAP MANAJEMEN KINERJA GURU DI SMP PMDS PUTRI PALOPO*.
- Hardani. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.
- Irawan. (2016). Paradigma keilmuan MPI-Jurnal-Irawan. *Manageria*, 1(2), 297.
- Irawan. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rifa', A. A., Kunci, K., Transformasional, K., Kerja, B., & Guru, K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru* (Vol. 4).
- Rohman, H. (2020). PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 9.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Sress, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryatini, I., & Asy'ari, H. (2022). *Islam\_BG\_KLS\_IX*. Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.