

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) CIMAH

Atsti Fauzia Ulfana Lathifah¹, Anthon Rustono, SE., MM²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Telkom

¹atstifauzia@gmail.com, ²a.rustono@yahoo.com

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi karakteristik atau ciri suatu organisasi untuk menjadi acuan dalam menjalankan tujuan utama organisasi dan untuk memecahkan permasalahan organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan untuk mengarahkan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu 54 karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menurut tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi sudah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi sebesar 67,4%.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Organizational culture is a set of values that are characteristic or trait of an organization to become a reference in running the main objectives of the organization and to solve organizational problems. Organizational culture is needed to guide the behavior of employees and improve employee performance. This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture on employee performance in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. The method used in this research is descriptive and causal method with quantitative approach. Sampling technique in this research is the saturation sampling is 54 employees in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Data were analyzed using descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of the descriptive analysis, according to the respondents regarding the organizational culture and employee performance in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi has been excellent. The results showed that the significant effect of organizational culture on employee performance in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi by 67.4%.

Keywords: organizational culture, employee performance

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi merupakan lembaga pendidikan tingkat sekolah menengah atas (SMA) yang berciri khas Islam. Salah satu sumber daya manusia di sekolah adalah guru. Dalam jurnal nasional *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura* (Sukardewi dkk, 2013) mengatakan bahwa secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang mampu mewujudkan kinerjanya melalui fungsi dan peranannya secara optimal mungkin. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulan dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan sosialnya.

Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari, Ernawan (2011:75). Dalam jurnal nasional *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kota Tasikmalaya)* (Arifah R, 2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi memiliki budaya organisasi yang harus dijunjung tinggi oleh setiap individu, budaya organisasi tersebut dinamakan Panca Budaya yang terdiri dari Kerja/amal, Bersih, Sehat, Jujur

dan Ikhlas. Pada penelitian ini dilakukan observasi, wawancara kepada salah satu guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi dan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner awal mengenai budaya organisasi yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Kesimpulan dari hasil observasi, wawancara dan penelitian pendahuluan terhadap fenomena budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi saat ini yaitu lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi terasa nyaman, bersih dan kondusif, hampir semua karyawan sudah menerapkan dan mengaplikasikan panca budaya namun masih ada karyawan yang kurang memahami panca budaya yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.

Pada penelitian sebelumnya yaitu jurnal nasional Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kota Tasikmalaya) (Arifah R, 2013) mengatakan bahwa guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya, untuk mengukur tingkat kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi didasarkan oleh Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diberikan oleh Kementerian Agama. Penilaian kinerja dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tim Pengawas, sedangkan kepala sekolah dinilai oleh Tim Pengawas saja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab terhadap beban kerja yang telah diberikan. Adapun indikator-indikator penilaian didalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi mempunyai kriteria pelaksanaan pekerjaan dengan kategori A (Amat Baik) dengan nilai 90-100, B (Baik) dengan nilai 71-89 dan C (Cukup) dengan nilai ≤ 70 . Selama tiga tahun berturut-turut dari tahun 2011 sampai 2013 kinerja Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi pada kategori A (amat baik) tidak ada satupun karyawan yang mendapatkan nilai tersebut. Kemudian pada kategori B (baik) mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada kategori C (cukup) mengalami penurunan setiap tahunnya, hal ini membuktikan bahwa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi mengalami perbaikan kinerja setiap tahunnya.

Budaya organisasi berhubungan dengan kinerja dijelaskan dalam jurnal nasional Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga (Mishan, 2014) yaitu budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol yang mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas pendidikan setempat. Namun di dalam jurnal internasional *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance* (Arifin, 2015) hasilnya adalah pelaksanaan budaya organisasi menggambarkan adanya efek positif dan tidak signifikan pada kinerja guru. Ini berarti peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru untuk meningkatkan kinerjanya, namun ternyata tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi".

Perumusan Masalah

- Bagaimana budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi ?
- Bagaimana kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi ?
- Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi ?

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.
- Untuk mengetahui kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.

2. Dasar Teori dan Metodologi Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Berbagai ahli mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :

- Edgar Schein dalam Luthans (2006:124)

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

2. Ernawan (2011:74)
Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi.
3. Badeni (2013:224)
Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

b. Karakteristik Model atau Tipe Budaya Organisasi

Terdapat beberapa karakteristik model atau tipe budaya organisasi, menurut Luthans (2006:125) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Aturan perilaku yang diamati adalah ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma adalah adanya standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit”
3. Nilai dominan adalah dimana organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi merupakan adanya kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan merupakan adanya pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Menurut Robins dalam Sudarmanto (2014:171) budaya organisasi memiliki 7 karakteristik primer, yang merupakan hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko: sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke rincian: sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian.
3. Orientasi hasil: sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang: sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim: sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan: sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Kemantapan: sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Berbagai ahli mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mangkunegara (2011:67)
Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Bangun (2012:231)
Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.
3. Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8)
Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Sudarmanto (2014:11) standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*).
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:12) ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas. Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

2. Kuantitas. Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu. Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Efektivitas biaya. Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengukuran pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. Kebutuhan supervisi. Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. Dampak interpersonal. Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Menurut Kotter & Haskett dalam Sudarmanto (2014:181) logika tentang cara kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan, yaitu:

1. Penyatuan tujuan. Dalam sebuah perusahaan (organisasi) dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama. Artinya, tidak ada prestasi kecil dalam suatu dunia yang penuh spesialisasi dan bentuk-bentuk keragaman lain.
2. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan.
3. Budaya kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:181) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal. Penelitian menggunakan metode deskriptif dikemukakan oleh Dantes (2012:51) bahwa penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Menurut Sugiyono (2013:56) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Studi kausal ini menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Dan tujuan dari penelitian kausal ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini skala instrumen yang dipakai adalah skala *likert*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2013:20) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Sugiyono (2013:133) mengemukakan bahwa dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi yang berjumlah 54 orang. Menurut Ali dalam Taniredja dan Mustafidah (2012:34) sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Salah satu teknik *non probability sampling* adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013:122) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 54 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan data primer dan data sekunder.

3. Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan informasi sederhana mengenai responden yang diteliti. Informasi sederhana tersebut berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah 54 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki yaitu sebanyak 29 responden (54%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 responden (46%). Berdasarkan usia, persentase usia responden terbesar adalah usia diantara 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 15 responden (28%), diikuti oleh usia diantara 31 – 35 tahun dan usia diantara 46 – 50 tahun yang masing-masing memiliki 12 responden (22%), usia diantara 20 – 25 tahun, usia diantara 36 – 40 tahun dan usia diantara 41 – 45

tahun yang masing-masing memiliki 4 responden (7%), usia diantara 51 – 55 tahun yaitu sebanyak 2 responden (4%) dan yang terakhir yaitu usia lebih dari 55 tahun sebanyak 1 responden (2%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 39 responden (72%), diikuti oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana (S2) yaitu sebanyak 10 responden (19%), responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 4 responden (7%), responden yang memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana (S3) yaitu sebanyak 1 responden (2%), dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana muda (D3). Berdasarkan lama bekerja, responden yang lama bekerja 5 – 6 tahun yaitu sebanyak 20 responden (38%), diikuti oleh responden yang lama bekerja 1 – 2 tahun dan 3 – 4 tahun yang masing-masing memiliki responden sebanyak 17 responden (31%) dan tidak ada responden yang lama bekerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi kurang dari 1 tahun.

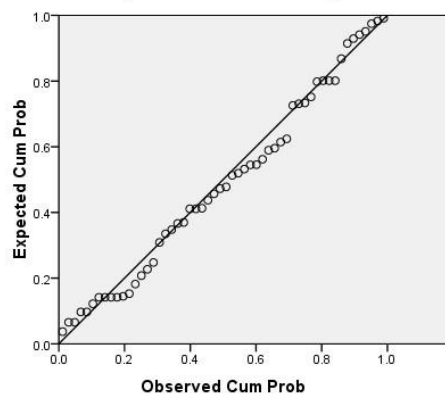
Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai 82,97%. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai 85,34%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti
 Dependent Variable: Kinerja



Gambar 1 menjelaskan hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik, hasilnya dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas telah terpenuhi karena menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut yang merupakan plotting data residual terletak mengikuti garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa distribusi data residual berdistribusi normal. Sedangkan untuk analisis statistiknya menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal. Berikut hasil uji kolmogorov-smirnov:

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.36137040
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.078
	Negative		-.046
Kolmogorov-Smirnov Z			.576
Asymp. Sig. (2-tailed)			.894

a. Test distribution is Normal.

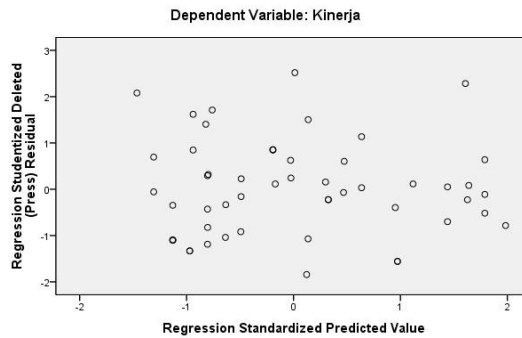
b. Calculated from data.

Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1 hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,894 > 0,05, dapat disimpulkan data berdistribusi normal maka persyaratan normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti



Gambar 2 menjelaskan bahwa distribusi data tersebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu yang jelas baik menyempit, melebar maupun bergelombang. Karena persamaan regresi terbebas dari heterokedastisitas maka disimpulkan bahwa persyaratan uji heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan analisis tersebut dapat diketahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari analisis regresi linear sederhana:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	8.726
Budaya_Organisasi	.635

a. Dependent Variable: Kinerja

Keterangan : n=54; α=0,05; t tabel=2.007

Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti

Dari tabel 2 dapat diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 8,726 + 0,635X$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja bernilai 8,726 ketika tidak ada budaya organisasi dan setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,635 kali lipat atau 63,5%. Persamaan tersebut dapat digunakan untuk peramalan tingkat budaya organisasi dan kinerja karyawan yang harus dilakukan pada tingkat respon pada karyawan yang diinginkan atau sebaliknya.

Analisis Hipotesis

a. Uji F

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.

H₀ = Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.

Pengujian pada hipotesis ini adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima jika taraf signifikansi $F \leq 0,05$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yang berarti signifikan, dengan kata lain H₀ diterima dan H₁ ditolak jika taraf signifikansi $F \geq 0,05$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ yang berarti tidak signifikan. Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%, derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan nomerator : jumlah variabel (1 variabel independen + 1 variabel dependen = 2 variabel) dikurang 1 atau 2-1 = 1 ; dan denominator : jumlah sampel sebanyak 54 dikurangi dengan jumlah variabel atau 54-2 = 52. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,03. Berikut hasil dari uji F:

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	107.621	.000 ^a

Residual Total		
----------------	--	--

Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan uji F tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 107,621 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 sehingga besarnya $F < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 107,621 lebih besar dari F_{tabel} 4,03, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel independen (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

b. Koefisien Determinasi

Penilaian terhadap koefisien determinasi bertujuan untuk melihat variasi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Penilaian ini menggunakan uji R kuadrat, R kuadrat ini disebut dengan koefisien determinasi, berikut hasil dari uji R kuadrat:

Tabel 4 Hasil Uji R Kuadrat

Model	R	R Square
1	.821 ^a	.674

Sumber : Data yang Telah Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai R_{square} sebesar 0,674 yang mempunyai arti bahwa pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- Budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi termasuk dalam kategori sangat baik.
- Kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi termasuk dalam kategori sangat baik.
- Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi adalah sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

- Saran Bagi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi
 - Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi perlu mengumpulkan seluruh karyawan untuk melaporkan semua aktivitas maupun melaporkan pencapaian madrasah dalam kurun waktu tertentu, aktivitas tersebut perlu dilakukan secara berkala agar seluruh karyawan mengetahui semua aktivitas dan pencapaian yang telah dicapai baik oleh karyawan itu sendiri maupun oleh Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.
 - Hubungan yang sudah terjalin baik antar karyawan harus dipertahankan dan lebih baik lagi apabila ditingkatkan agar kondisi madrasah semakin kondusif.
 - Lebih ditingkatkannya suasana sehat di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi agar budaya sehat yang termasuk pada panca budaya terlaksana dengan baik.
 - Agar karyawan mampu mencapai semua target pekerjaan sesuai ketentuan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi maka karyawan perlu diberikan pelatihan dan diberikan motivasi.

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dari teori Luthans, masih banyak teori lain yang berkaitan dengan budaya organisasi dan hendaknya dalam penelitian selanjutnya menggunakan teori lain. Dalam melakukan penelitian pendahuluan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja, tidak hanya melihat dari budaya organisasi perusahaan setempat agar data yang dihasilkan lebih akurat. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel yang baru sehingga dari penelitian tersebut dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah R, Herni Nur. (2013). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kota Tasikmalaya).
- Arifin, H. Muhammad. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan Ke-14). Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- [6] Dantes, Nyoman. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- [7] Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke-10). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Mishan. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(2), 1-14.
- [11] Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)* (Cetakan Kelima). Bandung: Alfabeta.
- [12] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke-17). Bandung: Alfabeta.
- [14] Sukardewi, Nyoman., *et al.* (2013). Kontribusi *Adversity Quotient (Aq)*, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- [15] Taniredja, Tukiran., dan Mustafidah, Hidayati. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta.