

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

**Oleh**

**NUR HANIFA AMALIA**

21 0206 0029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

**Oleh**

**NUR HANIFA AMALIA**

21 0206 0029

**Pembimbing:**

- 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hanifa Amalia  
Nim : 21 0206 0029  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 09 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



  
**Nur Hanifa Amalia**  
NIM: 21 0206 0029

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang ditulis oleh Nur Hanifa Amalia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 21 0206 0029, mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 21 Agustus 2025 M bertepatan dengan 27 Shafar 1447 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 8 September 2025

### TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Ketua Sidang



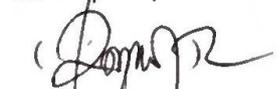
2. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.

Penguji I



3. Miftah Zulfahmi Muassar, S.Pd., M.Pd.

Penguji II



4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing I



5. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II



### Mengetahui:

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Palopo  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
NIP. 19640516 200003 1 002  
Tasdin Tahrim, S.S., M.Pd.



Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.  
NIP 19860601 201903 1 006



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat waktu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo” setelah memulai proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Adapun peneliti ucapkan terima kasih tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, Wakil Rektor I Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Dr. Masruddin M. Hum. dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Takdir, S.H., M.H.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo beserta Dr. Hj Fauziah Zanuddin, M. Ag. selaku Wakil Dekan I, Hj. Nursaeni, S.Ag., selaku Wakil Dekan II dan Dr. Taqwa, S. Pd., M.Pd. I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo, dan Mattuju, S. Ag., Kabag TU FTIK UIN PALOPO.
3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd., dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo dan sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. dan Firman Patawari S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan serta selalu meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi. Semoga bapak senantiasa diberikan kesehatan, dimudahkan segala urusannya dan senantiasa dilindungi oleh Allah swt.
5. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. dan Miftah Zulfahmi Muassar, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji I dan II yang telah banyak memberikan saran dan masukan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Zainuddin S., S.E., M.Ak., selaku Kepala Unit Perpustakaan UIN Palopo beserta segenap staf yang telah membantu dan memberikan peluang kepada penulis dalam mengumpulkan buku-buku serta melayani penulis dengan baik dalam memenuhi keperluan studi kepustakaan pada penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Jumrah M.Pd. selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian beserta kepada tenaga

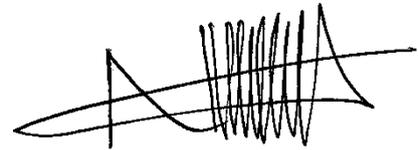
pendidik dan tenaga kependidikan MAN Palopo yang telah bersedia membantu penulis dalam proses penelitian.

8. Terkhusus kepada yang teristimewa ditujukan untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Masdin dan Ibunda Rohayati yang telah mengasuh, merawat dan mendidik penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, selalu memberikan dukungan dan doa yang tak pernah putus untuk penulis serta memenuhi dan memberikan kehidupan yang layak sehingga penulis dapat tumbuh seperti sekarang. Semoga penulis dapat membalas budi mereka dan semoga Allah swt. mengumpulkan kita semua di surga-Nya kelak. *Aamiin.*
9. Kepada 2102010055 dan saudari tak sedarah penulis, Hanipa, Resky Sari, Cici Amalia, Andi Nur Safnah, Rafidatul jariah, Nur Asifa dan Nurul Fadhilla yang telah membersamai lika-liku perjalanan penulis dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi. Senantiasa membantu, memberikan dukungan, memberikan motivasi, saran dan masukan bagi penulis hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah swt. selalu memudahkan setiap langkahnya dalam proses yang akan dicapai dalam hidupnya. *Aamiin.*
10. Teman-teman seperjuangan penulis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam terkhusus kelas A yang telah memberikan dukungan dan motivasi mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
11. Terakhir, kepada diri sendiri. Apresiasi dan ungkapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada anak perempuan pertama yang telah bertanggung jawab menyelesaikan proses yang sudah dimulai. Terima kasih untuk setiap

usaha yang dilakukan semaksimal mungkin dan percaya bahwa setiap usaha yang dilakukan akan membuahkan pelajaran, baik itu sesuai keinginan penulis maupun tidak. Terima kasih atas semangat memperjuangkan penyelesaian skripsi dan menikmati setiap proses panjang yang telah dilalui serta pencapaian yang patut dibanggakan dan disyukuri untuk diri sendiri.

Teriring doa, semoga mereka semua senantiasa mendapatkan ridho dan pahala dari Allah swt. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, sehingga sangat diharapkan adanya kritik dan saran membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan di masa depan. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini menjadi karya ilmiah yang bisa bermanfaat bagi orang lain, serta dapat bernilai ibadah disisi Allah swt.

Palopo, 09 Juli 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and vertical strokes, positioned above the printed name and NIM.

Nur Hanifa Amalia  
NIM. 21 0206 0029

## PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ey
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titi di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titin di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوْلٌ : *hau* bukan *hawla*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ وَا	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah</i> dan <i>ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

### 4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfâl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madânah al-fâḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

#### 5. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعَمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *bertasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سيّ), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (*â*).

Contoh:

عَلِيٌّ	: <i>'ali</i> (bukan <i>'aliyy</i> atau <i>'aly</i> )
عَرَسِيٌّ	: <i>'arasi</i> (bukan <i>'arasiyy</i> atau <i>'arasy</i> )

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (*bukanasy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*bukanaz-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan *Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al- Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*

*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

## 9. *Lafaz Aljalâlah (الله)*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dinullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa ma Muhammadun illa rasul*

*Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan*

*Syahru Ramadan al-laz'i unzila fih al-Qur'an*

Naṣr al-Din al-Tūsi

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

### ***B. Daftar Singkatan***

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhânahû wa ta'âlâ
saw.	= allallâhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat
MAN	= Madrasah Aliyah Negeri
SKP	= Sasaran Kinerja Pegawai

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>ملخص</b> .....	<b>xxv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31

F. Instrumen Penelitian .....	32
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	34
H. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S An-Nahl/16:97.....	11
-------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Tenaga Pegawai MAN Palopo .....	31
Tabel 3.2 Skala Likert .....	33
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	33
Tabel 3.4 Validator Instrumen Penelitian .....	34
Tabel 3.5 Interpretasi Validitas .....	35
Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Angket Budaya Belajar.....	35
Tabel 3.7 Hasil Validitas Data Angket Kinerja Pegawai.....	36
Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas .....	37
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Angket Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 3.11 Distribusi Acuan Normal .....	38
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik MAN Palopo.....	44
Tabel 4.2 Data tenaga Kependidikan MAN Palopo.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi .....	48
Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategori Budaya Organisasi .....	48
Tabel 4.5 Persentase Budaya Organisasi .....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4.7 Perolehan Persentase Kategori Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4.8 Persentase Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan kerangka Pikir .....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh X terhadap Y .....	29
Gambar 4.1 Diagram Batang Persentase Budaya Organisasi .....	49
Gambar 4.2 Diagram Batang Persentase Kinerja Pegawai .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kisi-Kisi Angket

Lampiran 2 Validasi Angket

Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 4 Surat Izin dan Selesai Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nur Hanifa Amalia, 2025.** *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Firmansyah dan Firman Patawari.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui budaya organisasi di MAN Palopo; (2) untuk mengetahui kinerja pegawai di MAN Palopo; (3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai MAN Palopo yang berjumlah 52 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data diperoleh melalui instrumen angket dan studi dokumentasi. Hasil penelitian secara analisis menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi di MAN Palopo termasuk dalam kategori kurang yang memperoleh nilai persentase sebesar 67% dengan frekuensi sebanyak 35 dari 52 responden; (2) kinerja Pegawai di MAN Palopo sudah berjalan dengan baik yang memperoleh nilai persentase sebesar 85% dengan frekuensi sebanyak 44 dari 52 responden; (3) terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo dengan perolehan nilai signifikansi  $<$  nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $7,934 > 1,675$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo dan besarnya pengaruh yang diperoleh dari *R square* adalah sebesar 55,3%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, MAN Palopo

Verified by UPI Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
04/09/2025	

## ABSTRACT

**Nur Hanifa Amalia, 2025.** *"The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo."* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Firmansyah and Firman Patawari.

This thesis discusses the influence of organizational culture on employee performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. The objectives of the study are: (1) to identify the organizational culture at MAN Palopo; (2) to examine the performance of employees at MAN Palopo; and (3) to analyze the influence of organizational culture on employee performance at MAN Palopo. This research employed a descriptive quantitative design. The population consisted of 52 employees of MAN Palopo, with a saturated sampling technique applied. Data were collected through questionnaires and documentation studies. The analysis results indicate that: (1) the organizational culture at MAN Palopo falls into the "low" category, with a percentage score of 67% obtained from 35 out of 52 respondents; (2) employee performance at MAN Palopo is considered good, with a percentage score of 85% obtained from 44 out of 52 respondents; and (3) there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance at MAN Palopo, as shown by the significance value being lower than the probability value ( $0.000 < 0.05$ ) and the  $t$ -count exceeding the  $t$ -table ( $7.934 > 1.675$ ). This means that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, indicating that organizational culture significantly influences employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that organizational culture contributes 55.3% to employee performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance, MAN Palopo

Verified by UPT Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
04/09/2025	Jhy

## الملخص

نور حنيقة أمالية، ٢٠٢٥. "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو." رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، جامعة بالوبو الإسلامية الحكومية. بإشراف: فيرمانشاه، وفيرمان باناوارى.

تناول هذه الرسالة أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو. وتهدف الدراسة إلى: (١) معرفة الثقافة التنظيمية في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو؛ (٢) معرفة أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو؛ (٣) معرفة أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو. استخدم هذا البحث المنهج الكمي الوصفي. وكانت عينة البحث شاملة لجميع أفراد المجتمع البالغ عددهم ٥٢ موظفاً باستخدام أسلوب العينة المشبعة. وجمعت البيانات من خلال أداة الاستبانة والدراسة الوثائقية. وأظهرت نتائج التحليل ما يلي: (١) - إن الثقافة التنظيمية في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو تُعد ضعيفة نسبياً، حيث حصلت على نسبة مئوية قدرها ٦٧٪ من خلال ٣٥ من أصل ٥٢ مستجيباً؛ (٢) - إن أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو يسير بشكل جيد، حيث حصل على نسبة مئوية قدرها ٨٥٪ من خلال ٤٤ من أصل ٥٢ مستجيباً؛ (٣) - يوجد تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو، حيث بلغت قيمة الدلالة أقل من مستوى الاحتمالية ( $0,000 > 0,05$ )، وقيمة *T* المحسوبة (*T<sub>hitung</sub>*) أكبر من *T* الجدولية (*T<sub>tabel</sub>*) يعني:  $1,675 < 7,934$ ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية (*H<sub>0</sub>*) وقبول الفرضية البديلة (*H<sub>1</sub>*). وقد تبين أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل ملحوظ على أداء الموظفين في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو، بنسبة تأثير قدرها ٥٥,٣٪ وفقاً لقيمة معامل التحديد (*R Square*).

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين، المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو.

Verified by LPT Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
04/09/2024	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset yang penting dalam dunia pendidikan mengingat karena perannya sebagai pelaksana pendidikan. Sudah menjadi kewajiban pelaksana pendidikan untuk mengupayakan tercapainya tujuan pendidikan.<sup>1</sup> Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sehingga hal tersebut dapat memberikan peningkatan dari segi kualitas pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten, maka akan memberikan dampak yang signifikan pada pendidikan itu sendiri. Begitu pun sebaliknya, apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten, hal ini akan menghambat tumbuh dan berkembangnya pendidikan.<sup>2</sup> Sumber daya manusia dalam pendidikan juga menjadi penopang dalam menghadapi perkembangan dan persaingan globalisasi yang semakin ketat, sehingga mengharuskannya untuk dapat meningkatkan kompetensi disegala bidang dalam pencapaian sumber daya manusia yang unggul.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam pendidikan dapat diukur dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja disini berkaitan dengan aktivitas yang

---

<sup>1</sup> Tasdin Tahrim, Firman Patawari, and Ali Nahrudin Tanal, "Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 163–176, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.52>.

<sup>2</sup> Ali M Zebua Khairul aAzan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*, 1st ed. (Riau: DOTPLUS Publisher, 2021), <https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3336.pdf>.

dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dari suatu pekerjaan yang diukur menurut tingkat efektifitas dan efisiensinya.<sup>3</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang memiliki kualitas dengan tingkat efektifitas dan efisiensi yang tinggi dalam pengerjaannya. Penilaian kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyatakan penilaian atau pengukuran kinerja pegawai dilakukan menurut SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja pegawai.<sup>4</sup>

Untuk membentuk dan membangun suatu kinerja yang baik, tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kemampuan serta minat yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan faktor eksternalnya dapat berasal dari lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.<sup>5</sup> Selain itu, kinerja yang baik akan tercipta dengan adanya bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak yang ada di sekolah, seperti kepala

---

<sup>3</sup> Ni Nyoman Kurniawati and Gede Suwinda, *Kinerja Pegawai*, 1st ed. (Bali: MPU Kuturan Press, 2021), 43.

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2019.

<sup>5</sup> Ni Nyoman Kurniawati Gede Suwinda, *Kinerja Pegawai*, 1st ed. (Bali: MPU Kuturan Press, 2021), 44.

sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan lain sebagainya yang dapat mendukung keberhasilan pendidikan.<sup>6</sup>

Sebagai aset utama yang memiliki peran penting dalam organisasi pendidikan, pegawai merupakan makhluk sosial yang memiliki nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut tidak nampak, namun dapat mendorong dalam membentuk sikap dan perilaku untuk mencapai efektivitas kerja.<sup>7</sup> Tentunya nilai yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan latar belakang yang mereka anut. Tak hanya itu, nilai tersebut dapat bersumber dari lingkungan masyarakat yang kemudian diadopsi oleh individu ke dalam sebuah organisasi.<sup>8</sup> Dari adanya latar belakang perbedaan budaya tersebut, dapat menyatu dalam budaya yang dinamakan budaya organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya menjadi identitas dan juga reputasi sekolah, selain itu juga menjadi panduan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan sekolah. Dalam suatu budaya berkembang norma dan aturan yang dapat mempengaruhi anggota budayanya. Nilai dan norma tersebut berkembang menjadi ciri khas atau karakteristik dari organisasi tersebut. Bukan hanya individu yang

---

<sup>6</sup> Firmansyah Firmansyah et al., "Dampak Kemajuan Teknologi Pendidikan terhadap Kinerja Guru," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 8, no. 2 (2023): 304, <https://doi.org/10.24256/kelola.v8i2.4160>.

<sup>7</sup> Agoes Kamarullah, *Pengantar Budaya Organisasi*, 1st ed. (Surabaya: Pustaka Radja, 2014), 6.

<sup>8</sup> Burhanuddin. A, *Based on Development Research at School Contexts*, 1st ed, (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang, 2018), 9-10.

dipengaruhi oleh budaya, melainkan mereka juga menciptakan budaya.<sup>9</sup> Budaya yang ada dalam organisasi akan mengarahkan pikiran, sikap dan perilaku anggota dalam bekerja. Dalam budaya organisasi terdapat elemen yang digunakan sebagai pedoman menjalankan tugas dan tanggung jawab bagi para pegawai sekolah, yaitu nilai dan norma. Nilai bersifat idealistik, yang tak nampak atau tak terlihat namun mampu mensejahterakan kehidupan dalam organisasi. Sedangkan, norma bersifat behavioral, nampak atau terlihat yang mampu mengatur perilaku pegawai dalam lingkungan organisasi.<sup>10</sup>

Perlu digaris bawahi, budaya merupakan suatu hal yang menjadi hakikat bagi setiap organisasi karena berhubungan langsung dengan kehidupan organisasi. Selama sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat, maka akan berdampak baik pada kehidupan dan perkembangan organisasi sehingga tugas dan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar. Namun hal tersebut tidak serta merta mudah untuk dijalankan, perlu adanya orientasi atau pembiasaan di dalamnya.<sup>11</sup> Hal tersebut dapat terwujud apabila adanya komunikasi yang baik dan menjalin keakraban antar anggota organisasi, dalam hal ini adalah para pegawai agar tercipta suasana yang aman dan nyaman dalam lingkup organisasi.

---

<sup>9</sup> Tiara Hikmah Yuliyanti and Lukman Hakim, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus KPKNL Surakarta )," *Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 25, no. 1 (2024): 79.

<sup>10</sup> Maysarah Nur Siti and Hayati Fitri, "Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam," *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (2022): 117, <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>.

<sup>11</sup> Ismi Rohmattul Muslimah, "Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi," *Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 198–207, <https://doi.org/0.15642/jkpi.2021.10.2.226-251>.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo merupakan lembaga pendidikan Islam pada kelas menengah atas yang ada di Kota Palopo. Sebagai satu-satunya Madrasah Aliyah yang ada di Kota Palopo, MAN Palopo menjadi pilihan bagi masyarakat karena memiliki ciri khas yang membedakannya dengan sekolah pada umumnya, seperti menjadikan agama Islam sebagai pegangan utama dalam proses pendidikan. Selain itu, budaya yang ditanamkan di MAN Palopo berdasarkan nilai-nilai ajaran agama yang sesuai dengan syariat Islam. Penerapan budaya yang sesuai dengan syariat Islam, seperti menanamkan nilai-nilai yang berlandaskan etika yang baik dalam bersikap maupun berperilaku. Penerapan budaya tersebut digunakan oleh para pegawai, dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja demi pencapaian tujuan sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Berdasarkan uraian sebelumnya, bahwasanya kinerja pegawai merupakan unsur yang harus selalu dikembangkan guna pencapaian hasil kerja yang diinginkan sehingga terwujudnya tujuan pendidikan. Adapun budaya organisasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul penelitian terkait dengan “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo”

## **B. Rumusan Masalah**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo? Permasalahan tersebut dijabarkan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Pada umumnya penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah di atas, yang bertujuan untuk:

1. Mengetahui budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Palopo
2. Mengetahui kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan mengenai penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

2. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian Adjhie Mawisguna dkk, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan yang menemukan bahwa pegawai kurang memperhatikan nilai-nilai dalam organisasi.<sup>12</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama mengidentifikasi mengenai kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Adjhie Mawisguna mengkaji lebih dari satu variabel independen yakni budaya organisasi, kompensasi dan iklim organisasi dan penelitian ini menggunakan satu variabel independen yakni budaya organisasi.

Penelitian Agung Hendra Djatmiko dkk, yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah menemukan bahwa setiap indikator dalam budaya organisasi seperti nilai, norma, kepercayaan dan adat istiadat yang dikembangkan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama mencari pengaruh budaya

---

<sup>12</sup> Adjhie Mawisguna et al., "The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Organizational Climate on Employee Performance at the Office of Population and Civil Registration of Medan City," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7 (2024): 3205, <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12195>.

<sup>13</sup> Mokh Natsir, Agung Hendra Djatmiko and Harsono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah," *Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 3, no. 2 (2023): 114, <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>.

organisasi terhadap kinerja pegawai dan yang membedakannya adalah penelitian Agung Hendra Djatmiko mengkaji penelitiannya melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfia Asrul dan Nuryanti Mustari dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara yang menemukan bahwa budaya memiliki energi positif yang tidak hanya berpengaruh pada individu dan kinerja yang dihasilkan, namun juga berpengaruh pada lingkungan kerja.<sup>14</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sementara perbedaan keduanya yaitu Alfia Asrul meneliti pada Kantor Badan Perencanaan Daerah, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Instansi Pendidikan.

Penelitian Anisa Tahara dan Muhammad Isa Indrawan dengan judul *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at BPJS BPJS North of Sumatera Regional Office (Case Study of Tanjung Morawa Branch and Pematang Siantar Branch)* yang menemukan bahwa apabila budaya organisasi meningkat, kinerja pun akan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi menurun, maka kinerja pun akan ikut menurun.<sup>15</sup> Persamaan kedua penelitian ini yaitu sama-sama

---

<sup>14</sup> Alfia Asrul and Nuryanti Mustari, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 2 (2021): 2196, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/6421>.

<sup>15</sup> Muhammad Isa Indrawan Anisa Tahara, "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at BPJS BPJS North of Sumatera Regional Office," *IJEMA: Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting* 2, no. 2 (2024): 317–30, <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i2.173>.

menggunakan teknik sampel jenuh, sedangkan perbedaan dari keduanya adalah penelitian Anisa Tahara melakukan penelitian pada dua lokasi yaitu pada Kantor Cabang Pematang Siantar dan Kantor Cabang tanjung Marowa, dan penelitian ini dilakukan disatu lokasi yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Penelitian yang dilakukan oleh R Sabrina dkk, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening yang menemukan bahwa dari adanya budaya organisasi akan tercipta lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dari setiap kegiatan yang dikerjakan.<sup>16</sup> Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mencari pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya penelitian Siti Hamidah Siregar menggunakan motivasi sebagai variabel intervening yang berfungsi sebagai perantara untuk mencari hubungan sebab akibat dari variabel independen dan variabel dependen, sementara penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitiannya.

---

<sup>16</sup> R Sabrina, Siti Hamidah Siregar and Bahdin Nur Tanjung, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 7, no. 1 (2024): 13, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19361>.

## B. Landasan Teori

### 1. Konsep Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja.<sup>17</sup> Sehingga kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang atau individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan berdasarkan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.<sup>18</sup> Dalam hal ini, kinerja dapat berarti apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh individu karena berkenaan dengan hasil kerja. Sementara pegawai merupakan seseorang atau individu yang bekerja dan mengabdikan dirinya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Apabila seseorang mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka akan membuahkan hasil yang baik pula serta dapat memberikan dampak positif bagi organisasi dalam pencapaian tujuan dan begitu pun sebaliknya. Hal ini senada dalam pandangan agama islam terkait perbuatan baik sebagaimana dalam Q.S An-Nahl/16:97, yaitu:

---

<sup>17</sup> Muhammad Deni et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya," *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis* 6, no. 2 (2023): 62.

<sup>18</sup> P S Khairiah and E Revida, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan," *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik* 2 (2024): 144.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Kojin Mashudi dalam kitab *Al-Muyassar*, menjelaskan bahwa barang siapa yang mengerjakan kebajikan atau beramal saleh dengan penuh rasa ikhlas sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah saw baik itu dari kaum laki-laki maupun dari kaum perempuan, maka akan diberikan penghidupan yang baik di dunia dari segi kebahagiaan, ketenangan, dan juga diberikan hati yang selalu merasa cukup atas harta yang sedikit, serta diakhirat akan diberikan pahala berupa keberuntungan yaitu surga yang didalamnya penuh dengan kenikmatan.<sup>19</sup>

Dalam dunia pekerjaan, ayat ini dapat menjelaskan bahwasanya seorang individu, baik laki-laki atau perempuan harus melakukan pekerjaan yang dilandasi dengan niat baik dan hati yang ikhlas, agar mendapatkan balasan yang setimpai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, berkinerja yang baik bagi seorang pegawai adalah hal yang perlu.

#### b. Karakteristik Kinerja Pegawai

Ada beberapa karakteristik yang dimiliki oleh individu dengan kinerja yang tinggi, yaitu memiliki komitmen yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki

---

<sup>19</sup> Kojin Mashudi, *Jilid III Juz: 11-15 Al-Muyassar*, 1st ed. (Malang: Intelegensia Media, 2020), 386.

tujuan yang realistis, keinginan berjuang demi suatu tujuan dan rencana kerja yang akan dicapai, adanya *feedback* dari seluruh rangkaian pekerjaan yang dilakukan, dan rencana yang telah diprogramkan mampu direalisasikan.<sup>20</sup> Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Memiliki komitmen yang tinggi

Memiliki komitmen yang tinggi mencakup individu yang memiliki kemampuan atau tekad dalam pencapaian tujuan maupun menyelesaikan tanggung jawab. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi menggambarkan kualitas diri dan integritas jangka panjang dalam segala tindakannya.

2) Berani mengambil dan menanggung resiko

Hal ini berkaitan dengan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi ancaman atau tantangan atas keputusan yang diambil dengan pemahaman bahwa hasil yang baik dapat diraih dengan suatu usaha meskipun kemungkinan terjadi kegagalan.

3) Memiliki tujuan yang realistis

Tujuan yang realistis merupakan tujuan yang sesuai dengan kenyataan. Sementara, memiliki tujuan yang realistis yaitu menentukan target berdasarkan kemampuan, sumber daya, dan kondisi yang ada.

4) Keinginan berjuang demi suatu tujuan dan rencana kerja yang akan dicapai

---

<sup>20</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Manajemen Karyawan*, 1st ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 6.

Hal ini merujuk pada motivasi untuk berusaha menyelesaikan masalah dan tantangan yang ada serta fokus pada pencapaian tujuan sekalipun dihadapkan dengan berbagai kesulitan. Adapun rencana kerja yang akan dicapai dapat membantu individu agar tetap fokus pada tujuan dan sebagai bahan perbaikan kedepannya.

5) Adanya *feedback* dari seluruh rangkaian pekerjaan yang dilakukan

Hal ini merujuk pada umpan balik yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan. *Feedback* dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja dan memastikan bahwa tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

6) Rencana yang telah diprogramkan mampu direalisasikan

Hal ini berarti konsep atau rencana yang disusun sebelumnya telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan atau keinginan. Hal ini juga dapat berarti rencana yang telah dirancang bukan hanya sekedar teori, namun dapat diwujudkan secara nyata dan menghasilkan tujuan sesuai yang diharapkan.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merujuk pada proses evaluasi kerja setelah melaksanakan tugas. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai kapasitas yang dimiliki seseorang ataupun organisasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Untuk mengukur kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, dapat dilihat berdasarkan perilaku dan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Secara umum, terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan dalam penilaian kerja pegawai, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kejujuran dalam menjalankan tugas dan pekerjaan
- 2) Mampu melakukan inovasi terhadap pekerjaan
- 3) Melakukan kreatifitas dalam bekerja
- 4) Memiliki motivasi kerja yang baik
- 5) Mampu bekerja sama
- 6) Disiplin terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan
- 7) Kepemimpinan, ini berkaitan dengan kemampuan untuk membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian terhadap tugas dan dan tanggung jawab
- 8) Memiliki kecerdasan, baik itu kecerdasan intelegensia, emosional, maupun kecerdasan dalam mengubah tantangan menjadi suatu peluang.<sup>21</sup>

Selain itu, terdapat enam aspek lainnya yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*.<sup>22</sup> Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Quality* (Kualitas), berkaitan dengan ukuran keberhasilan kegiatan atau pekerjaan terhadap pencapaian tujuan sesuai yang diharapkan. Kualitas pekerjaan menggambarkan seberapa jauh pegawai dapat memenuhi standar

---

<sup>21</sup> Ni Nyoman Kurniawati I Gede Suwindia, *Kinerja Pegawai*, 1st ed. (Bali: Mpu Kuturan Press, 2021), 48-49.

<sup>22</sup> Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja.*, 1st ed. (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 96.

yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja atau hasil kerja yang berkualitas akan menunjukkan adanya profesionalisme, kompetensi maupun adanya dedikasi yang dimiliki oleh seorang pegawai di sekolah. Selain itu, pegawai sekolah yang mampu mempertahankan kualitasnya dapat dinilai berkontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah.

- 2) *Quantity* (Kuantitas), merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sekolah untuk memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.
- 3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu), yaitu waktu yang digunakan dalam pengerjaan tugas atau pekerjaan. Seorang pegawai yang mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki sikap komitmen dan tanggung jawab yang baik. Selain itu, pegawai sekolah juga dinilai memiliki sikap profesionalitas dalam lingkungan pekerjaan khususnya di bidang pendidikan, dalam hal ini adalah lingkungan sekolah.
- 4) *Cost effectiveness* (Efektivitas Biaya), berkaitan dengan kapasitas penggunaan sumber daya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai sekolah harus mampu mengelola pekerjaan dengan baik untuk meminimalkan penggunaan biaya tanpa mengurangi kualitas dari pekerjaan tersebut. Seorang pegawai sekolah yang mampu mengelola biaya dengan baik, cenderung memiliki

manajemen yang baik pula karena mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara optimal.

- 5) *Need for supervision* (Kebutuhan Pengawasan), berkaitan dengan kebutuhan individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, seperti bimbingan, arahan dan pengawasan dari pihak atasan. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah melakukan supervisi kepada *stakeholder* guna meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai di sekolah tersebut. Selain itu, kurangnya bimbingan dan arahan yang dilakukan kepala sekolah kepada pegawainya dapat menyebabkan kebingungan atau turunnya kinerja pegawai.
- 6) *Interpersonal impact* (Dampak Interpersonal), berkaitan dengan kemampuan individu dalam membawa diri dan menjaga nama baik, serta kemampuan dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja. Adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja tim dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai yang memiliki dampak interpersonal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Oleh sebab itu, pegawai sekolah harus memiliki dampak interpersonal yang baik guna menciptakan pengaruh positif terhadap keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan bahwa penilaian atau pengukuran kinerja pegawai dilakukan menurut SKP (Sasaran

Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja pegawai.<sup>23</sup> Penilaian kinerja menurut PP tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP merupakan rencana, tujuan maupun target yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Target yang dimaksud adalah jumlah dari hasil kerja yang dilakukan dari tiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. SKP digunakan sebagai pedoman atau alat ukur guna menciptakan dan meningkatkan efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan sekolah.

#### 2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan sikap maupun tindakan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja, mulai dari disiplin kerja, tanggung jawab, sikap jujur, keterampilan dalam melakukan pekerjaan, interaksi yang baik antar sesama dan adanya motivasi kerja merupakan komponen yang terdapat dalam perilaku kerja. Pentingnya perilaku kerja berdampak pada peningkatan produktivitas, hubungan antar rekan kerja serta keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

#### d. Tujuan Kinerja Pegawai

Setiap kegiatan yang dilakukan memiliki tujuan, baik itu dari segi peningkatan, pengembangan, perbaikan, dan lain sebagainya. Adapun tujuan dari kinerja pegawai, yaitu:

---

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2019.

- 1) Untuk memperbaiki atas hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas
- 2) Untuk menambah wawasan baru guna membantu dalam pemecahan masalah maupun pengambilan keputusan dalam organisasi
- 3) Untuk memperbaiki hubungan antar individu atau rekan kerja dalam organisasi.<sup>24</sup>

## 2. Konsep Budaya Organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara umum, budaya organisasi mengacu pada nilai dan norma yang menjadi dasar oleh anggota organisasi dalam bekerja.<sup>25</sup> Menurut Robbins dalam Bernhard Tewal, budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota dalam organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya.<sup>26</sup> Sondang P. Siagian dalam karya Khotibul Umam menjelaskan budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam sebuah organisasi yang mengikat semua individu di organisasi tersebut.<sup>27</sup> Sedangkan menurut Sulaksono dalam Clarissa Daslim dkk, budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam

---

<sup>24</sup> Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019): 72, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114>.

<sup>25</sup> Hendra Wahyuddin, "Budaya Organisasi," *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1, no. 3 (2022): 52, <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3>.

<sup>26</sup> Bernhard Tewal et al., *Perilaku Organisasi*, 1st ed. (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017), 19.

<sup>27</sup> Khotibul Umam, *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022), 58.

menjalankan tugas dan kewajiban di suatu organisasi.<sup>28</sup> Adapun menurut Schein dalam Sri Suwarsi, budaya organisasi merupakan bahan dasar yang mesti diterima oleh anggota organisasi untuk dipergunakan dalam bertindak dan berperilaku, membentuk pegawai agar mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi serta menyatukan anggota organisasi.<sup>29</sup> Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi dengan fungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku yang membentuk identitas organisasi, menyatukan anggota organisasi serta membedakannya dengan organisasi yang lain.

Pada dasarnya budaya ini berada pada pikiran bawah sadar, dimana budaya melibatkan cara individu dalam memandang, berpikir, berperilaku, dan merasakan reaksi. Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada pola penciptaan, penemuan, serta pengembangan yang dilakukan dalam lingkup organisasi dalam hal pencapaian tujuan organisasi.<sup>30</sup> Budaya organisasi menggambarkan suatu sistem tatanan nilai dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi sebagai pedoman bagi para anggota dalam berperilaku. Tidak hanya demikian, keberadaan

---

<sup>28</sup> Clarissa Daslim et al., "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan," *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 138, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>.

<sup>29</sup> Aditya Sukamajati Haemin and Sri Suwarsi, "Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2022): 2, <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.607>.

<sup>30</sup> Ahmad Rifa'i, Febryan Hadinata, and M Nasor, "Implementasi Teori dan Konsep Organisasi terhadap Budaya Organisasi Sekolah," *Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam* 02, no. 06 (2023): 7, <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>.

budaya organisasi juga menjadi landasan dalam pengambilan keputusan serta menjadi ciri khas yang membedakannya dari organisasi lainnya.

#### b. Jenis Budaya Organisasi

Pada umumnya, budaya organisasi dapat digolongkan menjadi beberapa jenis. Jenis budaya organisasi tersebut menggambarkan bagaimana berjalannya aktivitas dalam suatu organisasi, interaksi antar anggota, dan lain sebagainya. Terdapat tiga jenis budaya organisasi, yaitu konstruktif, pasif-defensif dan agresif-defensif.<sup>31</sup> Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### 1) Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mendorong pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerja untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan cara membantu rekan kerja dalam memenuhi kebutuhan mereka untuk tumbuh dan berkembang.

##### 2) Pasif-defensif

Budaya pasif-defensif merupakan jenis budaya yang memungkinkan pegawai berinteraksi atau bersosialisasi dengan pegawai lain yang dilakukan dengan cara menghindari konflik atau menghindari resiko yang mungkin terjadi.

##### 3) Agresif-defensif

Budaya agresif-defensif merupakan budaya yang condong pada persaingan atau pencapaian diri sendiri dibanding adanya kerja sama tim.

---

<sup>31</sup> Khairul Ikhwan Tisa Ayu Septiani, "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Warta Dharmawangsa* 15, no. 4 (2021): 468–86, <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>.

### c. Karakteristik Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki ciri khas atau karakteristik budayanya masing-masing. Hal ini tentu karena adanya perbedaan budaya dengan segala keanekaragaman yang dimiliki, baik dari segi perbedaan suku, agama, status sosial, dan lain sebagainya. Perbedaan tersebut akan memberikan warna tersendiri bagi tiap organisasi sekaligus menyatukan perbedaan budaya para anggota organisasi dalam nilai-nilai atau norma-norma yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi.

Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu *individual autonomy*, *support*, *identification*, *structure*, *performance reward*, *conflict tolerance*, dan *risk tolerance*.<sup>32</sup> Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Individual autonomy*, berkaitan dengan tanggung jawab dan peluang yang dimiliki individu dalam organisasi.
- 2) *Support*, berkaitan dengan dukungan atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada anggotanya.
- 3) *Identification*, berkaitan dengan bagaimana individu melihat organisasi tidak hanya sebagai satu tim kerja, namun dapat memandang sebagai identitas.
- 4) *Structure*, berkaitan dengan tata tertib yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bagaimana pengawasan yang digunakan dalam mengontrol perilaku anggota organisasi.
- 5) *Performance reward*, berkaitan dengan seberapa besar kompensasi yang disediakan suatu organisasi atas hasil kerja yang dilakukan.

---

<sup>32</sup> Lukman Hakim, Irwan Abdullah and Nurus Sa'adah, "Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta," *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6, no. 2 (2021): 5, <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>.

- 6) *Conflict tolerance*, berkaitan dengan masalah atau konflik yang timbul antar anggota dalam sebuah organisasi dan kesediaan transparansi atas perbedaan yang dimiliki.
- 7) *Risk tolerance*, berkaitan dengan dorongan untuk lebih inovatif dan kreatif serta keberanian dalam mengambil resiko.

Selain itu, terdapat juga beberapa karakteristik budaya organisasi, seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang detail, orientasi pada hasil, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.<sup>33</sup> Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Karyawan didorong untuk menjadi kreatif dan inovatif, mereka seharusnya dapat mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak dibatasi oleh hukum dan prosedur resmi. Kepala sekolah dapat menciptakan inovasi baru berupa ide atau proses bahkan layanan yang dapat memberikan nilai tambah bagi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam penciptaan inovasi baru, tentunya tidak luput dari adanya tekanan dan tantangan baru yang muncul. Namun sudah menjadi resiko atau konsekuensi bagi sekolah, dalam hal ini kepala sekolah dan seluruh pegawai yang bekerja di sekolah tersebut untuk menangani dan menciptakan solusi yang inovatif.
- 2) Perhatian terhadap hal-hal detail. Merujuk pada dorongan untuk memperhatikan hal-hal secara lebih detail, seksama dan melakukan analisis terlebih dahulu. Perhatian terhadap hal detail dalam sebuah organisasi dapat

---

<sup>33</sup> Shierli Wijaya, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan." *Jurnal Bima Manajemen* 9, no. 1, (2022): 203.

membantu meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja anggota organisasi. Hal ini juga dapat meminimalisir adanya bentuk kelalaian dalam proses pengerjaan tugas dalam organisasi atau sekolah. Seperti seorang kepala sekolah dapat memberi contoh terlebih dahulu kepada bawahannya dalam hal menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan secara detail tanpa melihat kecil besarnya pekerjaan yang dibebankan.

- 3) Orientasi hasil. Hal ini berfokus pada pencapaian hasil kerja, dimana anggota organisasi harus mempertahankan prinsip diri untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat diandalkan. Setiap pegawai yang ada di sekolah memiliki tanggung jawab dalam pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memberikan kontribusi semaksimal mungkin dalam pencapaian target, baik secara individu maupun kelompok.
- 4) Orientasi terhadap orang. Fokus utama dalam hal ini adalah karyawan atau anggota, dimana mereka merupakan aset utama yang melakukan semua pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sebagai aset utama dalam organisasi, setiap individu juga mempunyai hak dalam bekerja, seperti hak untuk bersuara dalam memberikan pendapat dan hak untuk mendapatkan penghargaan. Kepala sekolah dapat memberikan dukungan kepada setiap pegawainya agar mereka dapat merasa diakui dan dihargai baik formal maupun non formal sehingga tercapai keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan bisnis.

- 5) Orientasi tim. Fokus utamanya terdapat pada kerja tim atau kolaborasi dibandingkan dengan kerja individu. Kepala sekolah membuat suatu tim guna menciptakan kolaborasi antar pegawai di sekolah. Kepala sekolah dapat menjadi fasilitator dalam mendukung dan mengarahkan jalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.
- 6) Agresivitas. Agresivitas merupakan bentuk penegasan yang merujuk pada penyerangan, pemaksaan diri yang dipengaruhi atas wewenang. Namun, dalam sebuah organisasi agresivitas diartikan sebagai sikap keberanian dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan. Kepala sekolah dapat menunjukkan sikap keberanian dan ketegasan dalam bekerja, sehingga hal tersebut menjadi panutan bagi pegawai lainnya. Namun, sikap agresivitas kepala sekolah dalam bekerja harus diimbangi dan dikendalikan untuk meminimalisir terjadinya konflik internal maupun eksternal.
- 7) Stabilitas. Merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh organisasi untuk berdiri sendiri dan mampu menghadapi tantangan, gangguan dan tekanan dari luar. Dalam menghadapi tekanan dan tantangan, pegawai sekolah dapat membentuk manajemen yang kuat untuk menghindari dan meringankan resiko terjadinya perubahan yang tidak diinginkan.

d. Elemen Budaya Organisasi

Secara umum, elemen dalam budaya organisasi terbagi menjadi dua elemen pokok yaitu elemen idealistik dan elemen behavioral, yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Habudin, "Budaya Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020): 27.

### 1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik mengacu pada bentuk nilai atau keyakinan yang menjadi pedoman bagi setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Nilai dalam sebuah organisasi dapat membantu pegawai menentukan langkah yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Memiliki keyakinan dan integritas yang baik menjadi salah satu nilai yang penting bagi pegawai sekolah.

### 2. Elemen Behavioral

Elemen ini mengacu pada norma yang ada dalam sebuah organisasi. Norma dalam sebuah organisasi sifatnya nampak atau terlihat yang mampu mengatur perilaku pegawai dalam lingkungan organisasi. Pentingnya norma dalam lingkungan sekolah adalah menentukan perilaku atau tindakan antar sesama pegawai atau rekan kerja. Kurangnya norma akan menghambat perkembangan sekolah dan berdampak pada penurunan kedisiplinan pegawai sekolah serta dapat memicu terjadinya konflik.

### e. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi suatu hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi menjadi landasan bagi keberhasilan dan keberlangsungan serta menentukan arah dan tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, terdapat beberapa fungsi yang mendasari organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Nelson dan Quick dalam Alimin, budaya organisasi memiliki empat fungsi dasar, yakni sebagai identitas organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan sebagai

mekanisme kontrol terhadap perilaku budaya yang kuat dalam menaruh kepercayaan, tindakan, dan pedoman dalam melakukan sesuatu.<sup>35</sup> Umumnya, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam menyatukan para anggota dengan berpatokan pada nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Selain fungsi yang telah diuraikan di atas, budaya organisasi juga berfungsi sebagai berikut:

- 1) Sebagai pembeda dari organisasi yang lain
- 2) Mempermudah jalannya komitmen organisasi
- 3) Promosi stabilitas sistem sosial
- 4) Membentuk sikap dan perilaku.<sup>36</sup>

### C. Kerangka Pikir

Dalam dunia pendidikan peran pegawai sangat penting guna pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyatakan bahwa penilaian atau pengukuran kinerja pegawai dilakukan menurut SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja pegawai. Sebuah organisasi memiliki elemen yang digunakan sebagai alat ukur atau pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Elemen tersebut mencakup elemen

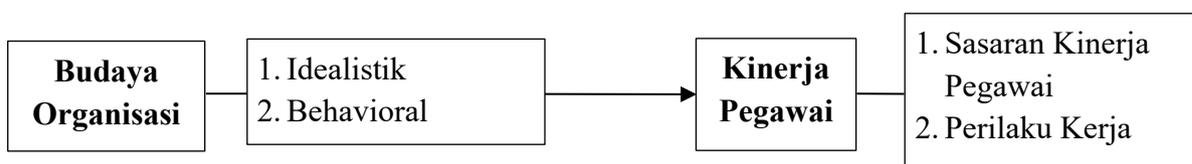
---

<sup>35</sup> Alimin, "Pengaruh Organisasi dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 19, no. 1 (2021): 74, <https://doi.org/10.36835/jipi.v19i1.3638>.

<sup>36</sup> Muhammad Rizal and Al Hairri, "Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan," *ADIBA: Journal of Education* 1, no. 1 (2021): 82.

idealistik yang berisi nilai atau keyakinan dan elemen behavioral yang berisi norma yang berlaku dalam lingkungan sekolah.

Kedua hal tersebut memiliki keterkaitan, dimana pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja di sebuah organisasi adalah kinerja pegawai. Dalam menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo, peneliti menggambarkan dalam bagan kerangka di bawah ini.



**Gambar 2.1** Bagan Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang artinya di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian. Dapat diartikan bahwa hipotesis adalah pendapat yang masih diragukan kebenarannya.<sup>37</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta yang diperoleh dari pengamatan dan pengumpulan data.<sup>38</sup> Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>37</sup> Hotmaulina Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 1st ed. (Jakarta: UKI Press, 2023), h 83.

<sup>38</sup> Riza Bahtiar Sulistyan, Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. (Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021), h 53.

H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

H<sub>1</sub>: Diduga adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y), yang tertuang dalam gambar berikut.



**Gambar 3.1** Desain Penelitian Pengaruh X terhadap Y

Keterangan:

X: Budaya Organisasi

Y: Kinerja

➔: Pengaruh

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang terletak di Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Mei s/d Juni 2025.

##### C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini memiliki dua variabel yang dikelompokkan menjadi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel yang lain, sedangkan

variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas

Budaya organisasi ialah nilai dan norma yang sifatnya idealistik dan behavioral yang dianut oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berupa kebiasaan, keyakinan maupun tindakan serta visi misi dalam bekerja yang kemudian menjadi ciri khas dari organisasi itu sendiri.

2. Variabel terikat

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai sekolah, baik kepala sekolah, tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja yang diukur melalui sikap dan keterampilan perindividu untuk mencapai tujuan dan target serta kegiatan dalam kurun waktu tertentu sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pegawai di MAN Palopo yang berjumlah 52 orang.

**Tabel 3.1** Populasi Tenaga Pegawai MAN Palopo

<b>Nama Instansi</b>	<b>Tenaga Pegawai</b>	<b>Jumlah Tenaga Pegawai</b>
MAN Palopo	Tenaga Pendidik	42
	Tenaga Kependidikan	10
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Data dan Laporan PLP II tahun 2023

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang tenaga pegawai di MAN Palopo.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam memperoleh data. Dalam mengumpulkan data, terdapat bermacam teknik yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk daftar pertanyaan yang disediakan peneliti untuk diajukan kepada responden.<sup>39</sup> Angket atau kuesioner dapat berupa angket tertutup dan terbuka yang diberikan kepada responden dengan cara memberikan secara langsung, melalui pos dan dapat

<sup>39</sup> Aisyah Mutia Dawis et al., *Pengantar Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: SUKA Press, 2023), 98.

melalui internet.<sup>40</sup> Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, di mana pernyataan yang disediakan dilengkapi dengan alternatif jawaban. Penyusunan angket dilakukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

## 2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan teknik yang dilakukan guna mengumpulkan data melalui sumber tertulis maupun non tertulis yang berisi data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.<sup>41</sup> Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi melalui dokumen dan pengambilan gambar.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan seperangkat alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini akan diberikan kepada responden untuk diisi pernyataan sesuai dengan yang diajukan oleh peneliti mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Tiap butir dalam instrumen ini disajikan dalam bentuk skala *likert* yang bertujuan untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban dari setiap item dalam skala *likert* memiliki tingkatan dari yang sangat positif hingga sangat negatif dengan menggunakan alternatif jawaban seperti, (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju. Pernyataan positif diberikan bobot

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2020), 142.

<sup>41</sup> Aisyah Mutia Dawis et al., *Pengantar Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Yogyakarta: SUKA Press, 2023), 114.

mulai dari 4, 3, 2, 1, sementara pernyataan negatif mulai dari 1, 2, 3, 4.<sup>42</sup> Adapun tabel skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Kurang Setuju (KS)	2	3
Tidak Setuju (TS)	1	4

**Tabel 3.3** Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Positif	Negatif	
1	Budaya Organisasi	Idealistik	Keyakinan	1, 2, 3	4
			Visi Misi	5, 6	7
		Behavioral	Kebiasaan	8, 9	10
			Tindakan	11, 12	13
2	Kinerja Pegawai	Tujuan yang akan dicapai	1, 2	3	
		SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	Target yang akan dicapai	4	5
		Kegiatan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu	6	7	
		Sikap dalam bekerja	8, 9	10	
		Perilaku Kerja	Keterampilan dalam bekerja	11	12

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2020), 94.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan sebagai acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian.<sup>43</sup> Uji validitas merupakan uji ketepatan dan keabsahan terkait sejauh mana keakuratan alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan berasal dari skor angket yang telah dibagikan kepada responden, kemudian diuji validitasnya. Namun, sebelum angket tersebut diberikan kepada responden, angket akan diuji terlebih dahulu oleh 2 validator yang memiliki kompeten untuk menguji validitas instrumen. Validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.	Dosen UIN Palopo
2	Sarmila, S.Pd., M.Pd.	Dosen UIN Palopo

Setelah dilakukan validasi oleh kedua validator, selanjutnya proses penentuan validitas menggunakan rumus statistik Aiken's sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

V = Indeks aiken

s = r – lo

r = Skor yang diberikan oleh validator

lo = Skor penilaian terendah

<sup>43</sup> Anisa Fitri Abigail Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1st ed. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023), 70.

$c$  = Skor penilaian tertinggi

$n$  = Jumlah validator

Adapun acuan dalam menginterpretasikan perhitungan validitas instrumen adalah sebagai berikut.<sup>44</sup>

**Tabel 3.5** Interpretasi Validitas

Interval	Interpretasi
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Tinggi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi

Untuk mengetahui tingkat validitasnya, selanjutnya hasil yang diperoleh dari pengerjaan instrumen akan diuji coba menggunakan bantuan dari program komputer yaitu *Microsoft Excel*.

**Tabel 3.6** Hasil Validitas Data Angket Budaya Organisasi

Validasi data Angket untuk Budaya Belajar														
Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6		Item 7	
	Skor	S												
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
$\sum s$	5		5		5		5		5		5		5	
V	0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83	

Sumber: *Microsoft Excel*, Tahun 2025

Bersumber pada tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,83. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi nilai yang terdapat pada tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (Aiken's) budaya organisasi dapat dinyatakan valid.

<sup>44</sup> Gito Supriadi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 1st ed. (Yogyakarta: UNY Press, 2021), 86.

**Tabel 3.7** Hasil Validitas Data Angket Kinerja Pegawai

<b>Validasi data Angket untuk Budaya Belajar</b>														
<b>Validator</b>	<b>Item 1</b>		<b>Item 2</b>		<b>Item 3</b>		<b>Item 4</b>		<b>Item 5</b>		<b>Item 6</b>		<b>Item 7</b>	
	Skor	S												
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
$\sum s$	5		5		5		5		5		5		5	
V	0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83		0,83	

Sumber: *Microsoft Excel*, Tahun 2025

Bersumber pada tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,83. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi nilai yang terdapat pada tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (Aiken's) budaya organisasi dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen merujuk pada konsistensi dan juga stabilitas temuan.<sup>45</sup> Pengujian ini digunakan untuk melihat konsistensi dari hasil pengukuran. Hasil pengukuran dapat dikatakan konsisten apabila pengukuran telah dilakukan beberapa kali dan memperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* yang memiliki rentang nilai berkisar antara 0 sampai dengan 1.

Adapun tolak ukur dalam menginterpretasikan tingkatan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Suhirman and Yusuf, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Panduan Praktis*, 1st ed. (Mataram: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram, 2019). 95.

<sup>46</sup> Slamet Widodo et al., *Metodologi Penelitian*, 1st ed. (Pangkal Pinang: Science Techno, 2023), 56.

**Tabel 3.8** Interpretasi Reliabilitas

<b>Interval</b>	<b>Interpretasi</b>
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat rendah

Dengan begitu, pengambilan keputusan dalam penentuan reliabilitas berdasarkan interpretasi di atas adalah apabila nilai  $r$  lebih besar dari 0,60 maka instrumen dikatakan reliabel, dan sebaliknya apabila nilai  $r$  lebih kecil dari 0,60 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.9** Hasil Uji Reliabilitas Angket Budaya Organisasi

<b>Reliability Statistic's</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	13

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji reliabilitas pada angket budaya organisasi sebesar 0,762. Dengan melihat pada tabel interpretasi reliabilitas, maka angket budaya organisasi dapat dinyatakan reliabel dengan kategori tinggi.

**Tabel 3.10** Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of items
.825	12

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji reliabilitas pada angket kinerja pegawai sebesar 0,825. Dengan melihat pada tabel interpretasi reliabilitas, maka angket budaya organisasi dapat dinyatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis berupa analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data menggunakan perhitungan untuk mencari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang paling banyak muncul (modus), varians, standar deviasi, dan menganalisis faktor.<sup>47</sup>

Setelah dilakukan pengumpulan data menggunakan angket, data kemudian diukur dengan skala *likert*. Jika hasil data yang diperoleh dianggap telah cukup, selanjutnya akan diolah menggunakan metode analisis statistik deskriptif, kemudian membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Pengelolaan data angket dikerjakan mengacu pada acuan distribusi normal yang menggunakan empat standar kategori, yaitu sebagai berikut:<sup>48</sup>

**Tabel 3.11** Distribusi Acuan Normal

Rumus	Kategori
$X < M - 1,5 \text{ Sod. Deviasi}$	Sangat Kurang
$M - 1,5 \text{ Sod. Deviasi} < X \leq M$	Kurang
$M < X \leq M + 1,5 \text{ Sod. Deviasi}$	Baik
$X > M + 1,5 \text{ Sod. Deviasi}$	Sangat Baik

Keterangan:

M = Mean

Sod. Deviasi = Standar Deviasi

<sup>47</sup> Anisa Fitri Abigail Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1st ed. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023), 87.

<sup>48</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, 9th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 56.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan pengujian yang dianggap sebagai salah satu syarat yang mesti dilakukan dalam penelitian kuantitatif. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat nilai residual yang normal atau tidak normal pada data. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai residu yang terdistribusi normal atau yang mendekati distribusi normal, yaitu pada nilai 5% (0,05).

Apabila nilai signifikansi  $> (0,05)$ , maka data memiliki distribusi normal.

Apabila nilai signifikansi  $< (0,05)$ , maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier diantara variabel bebas/*independen* (X) dengan variabel terikat/*dependen* (Y). Pengujian ini juga dilakukan untuk melihat apakah terdapat perubahan antar variabel X dan variabel Y secara proporsional mengikuti garis lurus. Apabila model grafik mengarah dari kiri bawah ke kanan atas, maka data tersebut bersifat linier atau  $R \text{ square} > 0,05$ . Namun, apabila model grafik mengarah dari kiri ke kanan secara datar, maka data tersebut tidak linier atau  $R \text{ square} < 0,05$ .

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel, yaitu

variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat/*dependent* (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas/*independent* (Budaya Organisasi)

a = Nilai konstan

b = Koefisien<sup>49</sup>

Bentuk analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program yang dikelola oleh komputer, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 26 for windows.

#### 4. Uji Hipotesis T

Uji hipotesis t pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  menggunakan taraf 5% (0,05). Syarat dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

---

<sup>49</sup> Aminatus Zahriyah et al., *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. 1st ed. (Jawa Timur: Mandala Press, 2021), 55.

- 2) Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Ruhiyat and Taufik Jim Hoy Yam, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 96–102, <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Profil Singkat MAN Palopo**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo merupakan instansi atau lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama yang terletak di Jl. Dr. Ratulangi, kelurahan Balandai, kecamatan Bara, Kota Palopo dengan luas tanah 39.279 m<sup>2</sup>. Sebagai satu-satunya madrasah yang ada di Kota Palopo, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo merupakan bentuk alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) yang berdiri pada tahun 1960 yang diberi nama PGAN 4 tahun (setingkat SLTP), kemudian bertambah masa belajarnya 2 tahun menjadi PGAN 6 tahun (setingkat SLTA) yang berlangsung selama tahun 1968 sampai dengan 1986, lalu pada tahun 1986 sampai tahun 1993 berubah masa belajarnya menjadi 3 tahun setelah MTS mengalami perubahan dari PGAN 4 tahun yang setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) yang berakhir pada tahun 1993. Pada tahun 1990 yakni dua tahun menjelang masa belajar PGAN berakhir kemudian dialih fungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yang didasarkan atas Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 64 tahun 1990 per tanggal 25 April 1990.

## b. Visi dan Misi MAN Palopo

### 1) Visi MAN Palopo

Adapun visi MAN Palopo yaitu “Terwujudnya Madrasah yang Religius, Cerdas, Kreatif dan Kompetitif”.

### 2) Misi MAN Palopo

- a) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran Islam melalui proses pembelajaran pembiasaan
- b) Menyediakan sarana pembelajaran yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan
- c) Melaksanakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
- d) Meningkatkan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris warga madrasah
- e) Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran dan manajemen madrasah
- f) Menghasilkan lulusan yang mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional
- g) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait
- h) Meningkatkan pribadi yang peduli terhadap lingkungan sosial, fisik dan budaya
- i) Membentuk karakter peserta didik yang kreatif, kolaboratif dan komunikatif.

## c. Keadaan Pegawai MAN Palopo

**Tabel 4.1** Data Tenaga Pendidik MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I.	Pembina, IV/a	Kepala Sekolah
2	Dra. Ruhaya, M.Pd.	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Sejarah Indonesia
3	Drs. Sofyan Lihu,	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Matematika
4	Udding, S.Pd.	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Matematika
5	Dra. Maida Hawa, M.Pd. I.	Pembina, Tk.I IV/b	Guru PKN
6	Dra. Nurwahidah	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Biologi
7	Kasiatun, S.Pd.	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Bahasa Indonesia
8	Faisal Syarifuddin, S.T.	Pembina, Tk.I IV/b	Guru Fisika
9	Dra. Jumiati Sinarji	Pembina, IV/a	Guru Biologi
10	Dra. Jumaliana	Pembina, IV/a	Guru Matematika
11	Drs. Haeruddin, M.Pd.	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Indonesia
12	Rahmawati, S.S.	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Inggris
13	Abdul Wahhab, S.Si., M.Pd.	Pembina, IV/a	Guru Matematika Guru Ekonomi dan Keterampilan
14	Hadrah, S.E., M.Si.	Pembina, IV/a	Budaya
15	Bebet Rusmasari Kundolini, S.Pd.	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Inggris
16	Rahmah, S.Ag., S. Pd., M.Pd.	Pembina, IV/a	Guru Kimia
17	Alahuddin, S.Fil. I., M.Pd.I.	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Arab
18	Indarmi H. Renta, S.Ag.	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Arab
19	Dra. St. Nun Ainun Yahya	Pembina, IV/a	Guru Akidah Akhlak
20	Dra. Hj. Nurpati	Pembina, IV/a	Guru Bahasa Indonesia
21	Drs. Abd. Muis Achmad	Pembina, IV/a	Guru Al-Qur'an Hadis

22	Hisdayanti, S.T.	Pembina, IV/a	Guru Kimia
23	Rizal Syarifuddin, S.E.	Pembina, IV/a	Guru Ekonomi dan Keterampilan Budaya
24	Darwis, S.Pd.	Pembina, IV/a	Guru Penjaskes
25	Sugiyah, S.P.	Penata, Tk.I III/d	Guru Biologi dan Prakarya
26	Sujarno, S.Ag., M.Pd.I.	Penata, Tk.I III/d	Guru Geografi
27	Yusni, S.T.	Penata, Tk.I III/d	guru Kimia
28	Muh. Nashir Takbir., S.Kom., M.Pd.	Penata, Tk.I III/d	Guru Informatika dan Pembimbing TIK
29	Andi Sriwahyuli, S.Pd., M.Pd.	Penata, Tk.I III/d	Guru Ekonomi dan Sosiologi
30	Saodah, M.Pd.I.	Penata, Tk.I III/d	Guru Fikih
31	Asriani Baso, S.Ag.	Penata, III/c	Guru Seni Budaya dan Prakarya
32	Paulus Baan, S.T.	Penata, III/c	Guru Fisika
33	Irfan Rizal, S.Or.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Penjaskes
34	Husniati Muhyirung, S.Pd., M.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Matematika dan Prakarya
35	Musril Hamzah, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru PPKN dan Sosiologi
36	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Matematika
37	Suciaty Rustam, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Pendidikan Seni Drama, Tari dan Musik
38	Zulfitriah Hasyim, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Pendidikan Sejarah
39	Titin Harfiana, S.Pd.I.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Pendidikan Agama Islam
40	Nasrun Nawir, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Penjaskes
41	Fakhrul Islam, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru PPKN

42	A. Nur Amaliah Batari, S.Pd.	Penata Muda, Tk.I/III/b	Guru Seni Budaya
43	Riswaty Soleman, S.Pd.	Penata Muda, III/a	Guru Pendidikan Matematika
44	Rusni, S.Pd.	Penata Muda , III/a	Guru Tadris Bahasa Inggris
45	Ernawati, S.Pd.I	Penata Muda , III/a	Guru Pendidikan Agama Islam
46	Sukri S.Pd.	Penata Muda, III/a	Guru Penjas
47	Muhammad Anshar, S.Pd.I	Penata Muda, III/a	Guru Pendidikan Agama Islam
48	Nursanti, S.Pd.	-	Guru Ilmu Hadis dan Ilmu Tafsir
49	Satriami, S.Pd.	-	Guru Bahasa Indonesia
50	Mutmainna Tuljannah, A., S.E.	-	Guru Sosiologi
51	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd.	-	Guru SKI dan Penjas
52	Witri Febrianti Subair, S.Pd	-	Guru Bahasa Inggris dan Sosiologi
53	Najemiati, S.Pd.	-	Guru Bahasa Indonesia dan Sejarah Indonesia
54	Syachrir Syamsuddin, S.S., M.H.	-	Guru Fikih dan Bahasa Jepang
55	Rahmiati, S.Pd.	-	Guru BK
56	Eka Kurniawati, S.Pd.	-	Guru Bahasa Arab
57	Hamsyar Atmaja Hamdinata, S.Pd.	-	Guru Bahasa Arab
58	Putri Sari, S.Pd.	-	Guru BK
59	Wahyu Nusantara Aji, S.Pd.I	-	Guru Tahfizh dan Akidah Akhlak
60	Andi Muh. Anugrah Irzaad Hamdan, S.Ag.	-	Guru Tahfizh dan Akidah Akhlak
61	Nur Azizah	-	Guru Tahfizh dan BK
62	Ega Sriawati, S.Pd.	-	Guru Tahfizh dan Matematika

63	Nur Sayyidah Amalia, S.Sos.	-	Guru Tahfizh dan Matematika
64	Mukramin Amirullah, S.Sos.	-	Guru Tahfizh
65	Winni Anggraini Ashari, S.Pd., M.Pd.	-	Guru Geografi
66	Muhammad Nurul Al-Amin	-	Guru Al-Qur'an Hadis dan SKI

Sumber: Pegawai Tata Usaha MAN Palopo

**Tabel 4.2** Data Tenaga Kependidikan MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Firdaus, S.H.	Penata Tk. I, III/d	KTU
2	Rustam Abadi, S.Kom.	Penata Tk. I, III/d	Bendaharawan
3	Muhammad Asdar S.E.	Penata Tk. I, III/d	Staf TU
4	Abd. Haris Nasution, S.Pd.	Penata, III/c	Staf TU
5	Zukhrawaty	Pengatur, II/c	Staf TU
6	Ashari Abdullah, S.Sos.	-	Staf
7	Fatmiyah, A.Md.	-	Staf TU
8	Hasrida Kaddase, S.Pd.I.	-	Staf TU
9	Abd. Kadir	-	Penjaga Sekolah/Satpam
10	Rini Rukmana, A.Md.Kom.	-	Staf TU
11	Ahmad Arfan	-	Penjaga Sekolah/Satpam
12	Iswal	-	Cleaning Service
13	Rusnaldi Efendi, S.Pd.	-	Staf TU
14	Arbi Rahman Gifari, S.Pd.	-	Staf Pustakawan

Sumber: Pegawai Tata Usaha MAN Palopo

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### 1) Budaya Organisasi

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan budaya organisasi, diperoleh gambaran distribusi skor *mean* 31.73, *standar deviation* 1.901 dari skor terendah 30 dan skor tertinggi sebesar 39. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3** Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

<b>Descriptive Statistic</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	52	30	39	31.73	1.901
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Apabila skor tersebut dikelompokkan ke dalam 5 kategori, maka diperoleh tabel distribusi frekuensi berikut ini.

**Tabel 4.4** Perolehan Persentase Kategori Budaya Organisasi

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b><math>X \leq 28.88</math></b>	Sangat Kurang	0	<b>0%</b>
<b><math>28.88 &lt; X \leq 31.73</math></b>	Kurang	35	<b>67%</b>
<b><math>31.73 &lt; X \leq 34.58</math></b>	Baik	12	<b>23%</b>
<b><math>X &gt; 34.58</math></b>	Sangat Baik	5	<b>10%</b>
<b>Jumlah</b>		52	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa budaya organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dari penelitian yang telah dilaksanakan untuk kategori “kurang” memperoleh persentase sebesar 67% dengan frekuensi sebanyak 35 responden, sedangkan kategori “baik” memperoleh persentase sebesar 23% dengan frekuensi sebanyak 12 responden. Adapun untuk kategori “sangat baik” memperoleh persentase sebesar 10% dengan frekuensi sebanyak 5 responden.

Nilai persentase yang diperoleh berdasarkan masing-masing indikator budaya organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Persentase Budaya Organisasi

No	Indikator	Persentase
1	Idealistik	79
2	Behavioral	79

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.1** Diagram Batang Persentase Budaya Organisasi

Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa kedua indikator memperoleh nilai persentase imbang yaitu sebesar 79.

## 2) Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan kinerja pegawai memperoleh gambaran distribusi skor *mean* 26.63, *standar deviation* 1.961 dari skor terendah 24 dan skor tertinggi sebesar 35. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

<b>Descriptive Statistic</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	52	24	35	26.63	1.961
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Apabila skor kinerja pegawai tersebut dikelompokkan ke dalam 5 kategori, maka diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.7** Perolehan Persentase Kategori Kinerja Pegawai

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
$X < 23.68$	Sangat Kurang	0	0%
$23.68 < X \leq 26.63$	Kurang	8	15%
$26.63 < X \leq 29.59$	Baik	44	85%
$X > 29.59$	Sangat Baik	0	0%
<b>Jumlah</b>		52	100%

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dari penelitian yang telah dilaksanakan untuk kategori “kurang” memperoleh persentase sebesar 15% dengan frekuensi sebanyak 8 responden, sedangkan untuk kategori “baik” memperoleh persentase sebesar 85% dengan frekuensi sebanyak 44 responden.

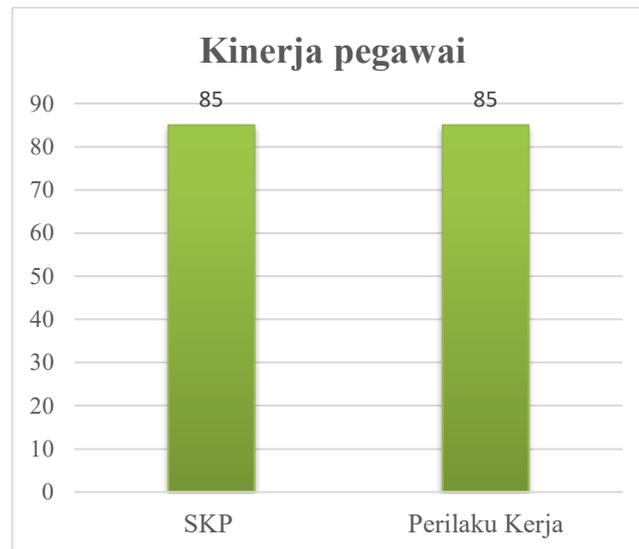
Adapun persentase yang diperoleh berdasarkan indikator kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8** Persentase Kinerja Pegawai

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Persentase</b>
1	SKP	85
2	Perilaku Kerja	85

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.2** Diagram Batang Persentase Kinerja Pegawai

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa kedua indikator memperoleh nilai persentase imbang yaitu sebesar 85.

#### b. Hasil Analisis Statistik Inferensial

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini menggunakan taraf signifikansi apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan dari program *SPSS* versi 26. Hasil uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.30448550
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.291
	Positive	.291
	Negative	-.159
Test Statistic		.291
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* memperoleh nilai signifikansi 0,121. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dikarenakan  $0,121 > 0,05$ .

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *test for linearity* melalui bantuan program *SPSS* versi 26 dengan dasar pengambilan keputusan pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linear diantara kedua variabel, dan begitupun sebaliknya. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of	Mean			
		Square	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	161.990	8	20.249	25.558	.000
Budaya Organisasi	Linearity	109.272	1	109.272	137.923	.000
	Deviation from Linearity	52.718	7	7.531	9.506	.402
	Within Groups	34.067	43	.792		
	Total	196.058	51			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Tabel 4.10 memperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,402. Apabila dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau  $0,402 > 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### c. Analisis Regresi Linear sederhana

Tujuan dilakukannya analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui atau menunjukkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.197	3.085		.712	.480
	Budaya Organisasi	.770	.097	.747	7.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar 2,197 sementara nilai *trust* (b) atau koefisien regresi sebesar 0,770 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 2,197 + 0,770$$

Interpretasi persamaan regresi linear yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,197 yang menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 2,197.
- 2) Nilai koefisien regresi X sebesar 0,770 yang menyatakan bahwa apabila budaya organisasi (X) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,770.

d. Uji Hipotesis t

**Tabel 4.12** Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.197	3.085		.712	.480
	Budaya Organisasi	.770	.097	.747	7.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai  $T_{hitung} = 7,934$  dan nilai sigifikansi sebesar 0,000. Taraf signifikansi dalam uji t pada penelitian ini yaitu apabila nilai signifikansi < probabilitas (0,05) maka hipotesis penelitian diterima. Tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat

dinyatakan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Selanjutnya, dasar pengambilan keputusan yang membandingkan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ . Setelah memperoleh  $T_{hitung}$ , langkah selanjutnya adalah membandingkan dengan  $T_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n - k$  atau  $52 - 2 = 50$ . Kemudian,  $T_{tabel}$  dilihat dari persentase distribusi nilai  $T_{tabel}$  yang sudah ada, diperoleh nilai  $T_{tabel} = 1,675$  sehingga diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $7,934 > 1,67591$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

**Tabel 4.13** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.747	0.557	0.548	1.317

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan output tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,557. Untuk mengetahui taraf kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo, dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,557 \times 100\%$$

$$KD = 55,7\%$$

Diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% yang menunjukkan bahwa taraf kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo sebesar 55,7%, kemudian sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh sebab lain di luar dari penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Judul yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis, maka akan dibahas pada bagian ini yang meliputi budaya organisasi dan kinerja pegawai.

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem yang di dalamnya mencakup nilai (idealistik) dan norma (behavioral) yang dimiliki oleh individu sebagai pedoman dalam bertindak maupun berperilaku dalam suatu lembaga atau organisasi.

Sebelumnya peneliti telah melakukan validasi terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan uji coba validasi tersebut, terdapat 13 item pernyataan yang dinyatakan valid. Dengan demikian, item pernyataan variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 13 butir instrumen.

#### **a. Idealistik**

Idealistik bersifat abstrak dan umumnya tidak tertulis namun menjadi hal dasar, mencakup nilai dan keyakinan yang harus dimiliki individu sebagai pedoman dalam menjalankan tiap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Banyaknya

item pernyataan untuk indikator ini adalah sebanyak 7 butir. Hasil penyebaran angket menunjukkan bahwa dari 7 butir item pernyataan diperoleh presentase sebesar 79%. Nilai presentase tersebut berada dalam kategori baik.

b. Behavioral

Behavioral sifatnya kasat mata yang timbul dalam bentuk perilaku sehari-hari kemudian menjadi kebiasaan anggota organisasi. Banyaknya item pernyataan dalam indikator ini sebanyak 6 butir. Dari hasil penyebaran angket sebanyak 6 butir, diperoleh presentase sebesar 79%, dimana nilai tersebut berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitasnya diperoleh sebanyak 13 item pernyataan, kemudian diberikan kepada 52 responden dari pegawai yang ada di MAN Palopo. Hasil penyebaran angket dapat diketahui bahwa budaya organisasi berada dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak 35 responden dan nilai persentase sebesar 67% dengan skor rata-rata 31,73. Perolehan tersebut bisa terjadi karena kurangnya penerapan budaya organisasi oleh para pegawai MAN Palopo. Namun jika dilihat dari hasil angket responden, masih terdapat jawaban yang berada dalam kategori baik dan sangat baik terhadap pernyataan yang telah dibagikan.

Berdasarkan grafik atau diagram batang variabel budaya organisasi, diperoleh nilaiimbang dari indikator idealistik dan behavioral dengan persentase sebesar 79%. Perolehan nilai persentase yangimbang dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi di MAN Palopo tidak hanya diperkuat oleh keyakinan terhadap

nilai organisasi, namun juga didorong oleh adanya penerapan norma yang konsisten.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yana Rosdiana dkk tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Solokan Jeruk, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.<sup>51</sup>

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai bukan hanya terkait hasil kerja, namun juga bagaimana cara individu memperoleh hasil atau kinerja tersebut yang dapat diukur berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai. Kinerja yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi, produktivitas meningkat, dan juga terciptanya lingkungan kerja yang positif. Begitupun sebaliknya apabila kinerja buruk, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menyebabkan produktivitas menurun.

Sebelumnya peneliti telah melakukan validasi terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan uji coba validasi tersebut, terdapat 12 item pernyataan yang dinyatakan valid dari 15 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti. Dengan demikian, item pernyataan variabel budaya

---

<sup>51</sup> Yana Rosdiana, Suryanto Suryanto, and Muhammad Yusuf Alhadiaq, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk," *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 2 (2023): 772, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>.

organisasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 12 butir instrumen yang telah dinyatakan valid.

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja yang di dalamnya berisi target yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya SKP, diharapkan kinerja pegawai dapat terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Banyaknya item pernyataan untuk indikator ini adalah sebanyak 7 butir. Hasil presentase yang diperoleh sebesar 85% yang menunjukkan bahwa nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik.

b. Perilaku kerja

Perilaku kerja merupakan sikap dan tindakan pegawai dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Perilaku kerja pegawai dapat mencerminkan kinerja atau hasil kerja. Perilaku kerja yang sifatnya positif dapat mendorong produktivitas, sementara perilaku kerja yang negatif dapat menghambat pencapaian tujuan serta mampu menurunkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Banyaknya item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5 butir. Hasil nilai presentase yang diperoleh sebesar 85%, dimana nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dengan penyebaran angket yang telah divalidasi dan diperoleh sebanyak 12 item pernyataan yang dinyatakan valid dari 15 butir pernyataan. Angket yang valid diberikan kepada reponden yang berasal dari pegawai yang ada di MAN Palopo. Berdasarkan angket yang telah disebar dan diisi oleh responden, dapat diketahui

bahwa kinerja pegawai di MAN Palopo berada dalam kategori baik yang memiliki frekuensi sebanyak 44 responden dengan jumlah persentase sebesar 85% dan skor rata-rata yang diperoleh sebesar 26,63.

Berdasarkan grafik atau diagram batang variabel kinerja pegawai, diperoleh nilaiimbang antara indikator Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan indikator perilaku kerja sebesar 85%. Persentaseimbang tersebut menunjukkan bahwa pegawai MAN Palopo tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan dan target sesuai yang tercantum dalam SKP, namun juga memperhatikan perilaku kerja karena perilaku kerja yang baik akan mendorong tercapainya SKP dan keberhasilan dalam pencapaian SKP dapat mendorong serta memotivasi pegawai agar tetap menjaga perilaku kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Oktaresya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,015 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Liza Oktaresya, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru," *Skripsi*, (Pekanbaru: Universita Islam Riau, 2021).

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo diperoleh melalui uji terhadap hipotesis penelitian yang telah dibuat.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima atau nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan dari “*coefficients*” diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7,934 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,675 atau  $7,934 > 1,675$  yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini, diperoleh sebesar 55,7%, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adapun sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Budaya organisasi di MAN Palopo berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas organisasi. Nilai, keyakinan, dan norma dapat mempengaruhi cara pegawai bekerja. Semakin kuat budaya organisasi yang dibangun maka semakin besar pula komitmen pegawai bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Dari hasil penelitian yang dilakukan di MAN Palopo

diperoleh nilai positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya nilai dan norma yang tercantum dalam budaya organisasi mampu mendorong tercapainya sasaran kinerja pegawai dan menciptakan perilaku kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Ilahi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $9,191 > 2,007$ . Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai presentase sebesar 61,6% dan sisanya sebesar 38,4% di pengaruhi oleh faktor lain.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> M. Wahyu Ilahi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru", *Skripsi*, (Riau: Universitas Islam Riau, 2020).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah aliyah Negeri Palopo, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Palopo berada dalam kategori kurang dengan perolehan persentase sebesar 67% yang memiliki frekuensi sebanyak 35 dari 52 responden dan skor rata-rata sebesar 31,73.
2. Kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat dari perolehan persentase sebesar 85% dengan frekuensi sebanyak 44 dari 52 responden dan skor rata-rata sebesar 26,63.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN Palopo yang memperoleh nilai signifikansi  $<$  nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,934 > 1,675$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan taraf signifikansi sebesar 55,7%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, saran yang dapat dikemukakan bagi pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Bagi sekolah diharapkan mampu memenuhi kebutuhan para pegawai dan memperkuat budaya organisasi yang ada di MAN Palopo karena merupakan

pedoman yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bagi pegawai diharapkan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun juga mampu menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi di MAN Palopo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Soesana, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Ilham Falani Sony Kuswandi, Lena Sastri, and Hana Lestari Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- Aditya Sukamajati Haemin, and Sri Suwarsi. "Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2022): 1–4. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.607>.
- Agung Hendra Djatmiko, Harsono, Mokh Natsir. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah." *Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)* 3, no. 2 (2023): 114–120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>.
- Alimin. "Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 19, no. 1 (2021): 56–77. <https://doi.org/10.36835/jipi.v19i1.3638>.
- Anisa Tahara, Muhammad Isa Indrawan. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at BPJS BPJS North of Sumatera Regional Office." *IJEMA: Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting* 2, no. 2 (2024): 317–330. <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i2.173>.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. 9th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Asrul, Alfia, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 2 (2021): 2196–2209.
- Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda, Hendra N. Tawas. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Bandung: Patra Media Grafindo, 2017.
- Burhanuddin. *Based on Development Research at School Contexts*. 1st ed. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018.
- Daslim, Clarissa, Syawaluddin Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, and Thomas Sumarsan Goh. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan." *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>.
- Dawis, Aisyah Mutia, Yeni Meylani, Nono Heryana, Muhammad Ali Mursid

- Alfathoni, Eka Sriwahyuni, Rida Ristiyana, Yeni Januarsari, et al. *Pengantar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: SUKA Press, 2023.
- Deni, Muhammad, Vivin Afini, Marita Pratisila, and Kemas Welly Angga Permana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya." *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisni* 6, no. 2 (2023): 57–73.
- Firmansyah, Firmansyah, Sumardin Raupu, Nurdin K., and Herawati Herawati. "Dampak Kemajuan Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 8, no. 2 (2023): 299–314. <https://doi.org/10.24256/kelola.v8i2.4160>.
- Gede Suwinda, Ni Nyoman Kurniawati. *Kinerja Pegawai*. 1st ed. Bali: MPU Kuturan Press, 2021.
- Habudin. "Budaya Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020): 23–32.
- Hakim, Lukman, Irwan Abdullah, and Nurus Sa'adah. "Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif Terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta." *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2021): 1–24. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>.
- Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. 1st ed. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- I Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurniawati. *Kinerja Pegawai*. 1st ed. Bali: Mpu Kuturan Press, 2021.
- Ilahi, M. Wahyu. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Skripsi*. Vol. 53, 2020.
- Jim Hoy Yam, Ruhayat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>.
- Kamarullah, Agoes. *Pengantar Budaya Organisasi*. 1st ed. Surabaya: Pustaka Radja, 2014.
- Khairiah, P S, and E Revida. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik* 2 (2024): 139–149.
- Khairul aAzan, Ali M Zebua. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. 1st ed. Riau: DOTPLUS Publisher,

2021. <https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3336.pdf>.

- Khotibul Umam. *Relasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v4i1.16416>.
- Mashudi, Kojin. *Jilid III Juz: 11-15 Al-Muyassar*. 1st ed. Malang: Intelegensia Media, 2020.
- Mawisguna, Adhjie, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Michelle Paulina Munthe, and Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan. "The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Organizational Climate on Employee Performance at the Office of Population and Civil Registration of Medan City." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7 (2024): 3205–3212. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12195>.
- Muslimah, Ismi Rohmattul. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi." *Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 198–207. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2021.10.2.226-251>.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Anne Haerany, Anis Masyrurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifuddin, Zackharia Rialmi, Surya Putra. *Manajemen Karyawan*. 1st ed. Bandung: widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Nur Siti, Maysarah, and Hayati Fitri. "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (2022): 113–121. <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>.
- Oktaresya, Liza. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru," 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.
- Poluakan, Angel Kralita, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019): 70–77. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3rd ed. Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021.
- Rifa'i, Ahmad, Febryan Hadinata, and M Nasor. "Implementasi Teori Dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah." *Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam* 02, no. 06 (2023): 55–68. <https://journal.an>

nur.ac.id/index.php/unisanjournal.

- Rizal, Muhammad, and Al Hairi. "Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan." *ADIBA: Journal of Education* 1, no. 1 (2021): 79–87.
- Rosdiana, Yana, Suryanto Suryanto, and Muhammad Yusuf Alhadidhaq. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 2 (2023): 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>.
- Sihotang, Hotmaulina. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Jakarta: UKI Press, 2023. <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung, R Sabrina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 7, no. 1 (2024): 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19361>.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Suhirman, and Yusuf. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Panduan Praktis*. 1st ed. Mataram: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram, 2019.
- Supriadi, Gito. *Statistik Penelitian Pendidikan*. 1st ed. Yogyakarta: UNY Press, 2021.
- Tasdin Tahrim, Firman Patawari, and Ali Nahrudin Tanal. "Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelun Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 163–176. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.52>.
- Tisa Ayu Septiani, Khairul Ikhwan. "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Warta Dharmawangsa* 15, no. 4 (2021): 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>.
- Wahyuddin, Hendra. "Budaya Organisasi." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal* 1, no. 3 (2022): 51–56. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3>.
- Widodo, Slamet, Festy Ladyani, La Ode Asrianto, Rusdi, Khairunnisa, Sri Maria Puji Lestari, Dian Rachma Wijayanti, et al. *Metodologi Penelitian. Cv Science Techno Direct*. 1st ed. Pangkal Pinang: Science Techno, 2023.
- Wijaya, Shierli. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan." *Jurnal Bima Manajemen* 9, no. 1 (2022): 199–213.
- Yuliyanti, Tiara Hikmah, and Lukman Hakim. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus KPKNL Surakarta )." *Ekonomi*

*Manajemen Dan Bisnis* 25, no. 1 (2024): 78–83.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, and Mustofa. *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Mandala Press. 1st ed. Jawa Timur: Mandala Press, 2021.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**KISI-KISI ANGKET**

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di  
Madrasah Aliyah Negeri palopo

Jenis Instrumen : Angket

No	Variabel	Indikator		Positif	Negatif	Jumlah
1	Budaya Organisasi	Idealistik	Keyakinan	1, 2, 3	4	4
			Visi Misi	5, 6	7	3
		Behavioral	Kebiasaan	8, 9	10	3
			Tindakan	11, 12	13	3
<b>Jumlah</b>						<b>13</b>
2	Kinerja Pegawai	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	Tujuan yang akan dicapai	1, 2	3	3
			Target yang akan dicapai	4	5	2
			Kegiatan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu	6	7	2
		Perilaku Kerja	Sikap dalam bekerja	8, 9	10	3
			Keterampilan dalam bekerja	11	12	2
<b>Jumlah</b>						<b>12</b>

**ANGKET PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI**  
**DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

**Petunjuk Pengisian Instrumen:**

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang telah disediakan!
4. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

---

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Jabatan	:	

**Keterangan Alternatif Jawaban**

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
(Sangat Setuju) diberi nilai 4	(Sangat Setuju) diberi nilai 1
(Setuju) diberi nilai 3	(Setuju) diberi nilai 2
(Kurang Setuju) diberi nilai 2	(Kurang Setuju) diberi nilai 3
(Tidak Setuju) diberi nilai 1	(Tidak Setuju) diberi nilai 4

**Pernyataan:**

No	Indikator		Pernyataan	Alternatif Jawaban			
				TS	KS	S	SS
1	Idealistik	Keyakinan	Saya memiliki nilai dan keyakinan yang menjadi pedoman dalam bekerja				
			Saya selalu menjunjung tinggi aturan yang berlaku dalam bekerja				
			Saya berpegang teguh pada keyakinan dan nilai yang dianut di MAN Palopo				
			Saya enggan menanamkan nilai dan aturan yang berlaku di MAN Palopo				
		Visi Misi	Saya bekerja sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan				
			Saya menjadikan visi misi sebagai tolak ukur dalam bekerja				
		Saya bekerja sesuai dengan keinginannya saya, tanpa memperhatikan visi misi sekolah					
2	Behavioral	Tindakan	Saya selalu bersikap ramah, santun dan jujur dalam bekerja				
			Saya selalu menjalin hubungan baik kepada atasan, rekan kerja maupun kepada peserta didik				
			Saya kurang bersosialisasi dalam bekerja, baik kepada rekan kerja, peserta didik maupun kepada atasan				
		Kebiasaan	Saya selalu datang tepat waktu pada saat jam bekerja				
			Saya rutin menjaga kebersihan lingkungan sekolah				
			Saya sering terlambat dan enggan menjaga kebersihan sekolah				

**ANGKET PENELITIAN KINERJA PEGAWAI  
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

**Petunjuk Pengisian Instrumen:**

5. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
6. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
7. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang telah disediakan!
8. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

---

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Jabatan	:	

**Keterangan Alternatif Jawaban**

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
(Sangat Setuju) diberi nilai 4	(Sangat Setuju) diberi nilai 1
(Setuju) diberi nilai 3	(Setuju) diberi nilai 2
(Kurang Setuju) diberi nilai 2	(Kurang Setuju) diberi nilai 3
(Tidak Setuju) diberi nilai 1	(Tidak Setuju) diberi nilai 4

**Pernyataan:**

No	Indikator		Pernyataan	Alternatif Jawaban			
				TS	KS	S	SS
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	Tujuan yang akan dicapai	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja				
			Tujuan kerja saya sama dengan tujuan yang akan dicapai oleh instansi tempat saya bekerja				
			Saya tidak memiliki tujuan jelas yang akan dicapai dalam bekerja				
		Target yang akan dicapai	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan				
			Saya jarang melakukan pekerjaan sesuai target yang akan dicapai oleh instansi tempat saya bekerja				
		Kegiatan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu	Setiap kegiatan yang saya kerjakan memiliki batas waktu yang jelas				
Saya jarang mengerjakan kegiatan sesuai jadwal kerja yang telah disusun							
2	Perilaku Kerja	Sikap dalam bekerja	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sangat baik				
			Saya selalu aktif dan antusias dalam melakukan pekerjaan				
			Saya jarang melakukan pekerjaan dengan baik meskipun bekerja sama dengan rekan kerja				
		Keterampilan dalam bekerja	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang yang saya kerjakan				
			Keterampilan yang saya miliki sangat kurang, sehingga saya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik				

**LAMPIRAN 2**  
**VALIDASI ANGKET**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

### **Petunjuk**

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo**” peneliti menggunakan instrumen lembar angket Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

### **Keterangan Skala Penilaian:**

- a. Angka 1 berarti “Kurang relevan”.
- b. Angka 2 berarti “Cukup relevan”.
- c. Angka 3 berarti “Relevan”.
- d. Angka 4 berarti “Sangat relevan”

**Uraian Singkat:**

Skala penilaian ini bertujuan untuk mengetahui terkait Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

No	Aspek yang Dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
1	<b>Isi</b>				
	Petunjuk dirumuskan dengan jelas			✓	
	Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka			✓	
	Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian			✓	
2	<b>Bahasa</b>				
	Menggunakan bahasa yang baik dan benar			✓	
	Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
	Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir			✓	
	Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	

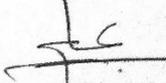
**Penilaian Umum:**

- 1 Belum dapat digunakan
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil
- 4 Dapat digunakan tanpa revisi

**Saran:**

Langkah .

Palopo, 07 Mei 2025  
Validator

  
**Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.**  
**NIP. 199005152018011002**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

### **Petunjuk**

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo**” peneliti menggunakan instrumen lembar angket Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

### **Keterangan Skala Penilaian:**

- a. Angka 1 berarti “Kurang relevan”.
- b. Angka 2 berarti “Cukup relevan”.
- c. Angka 3 berarti “Relevan”.
- d. Angka 4 berarti “Sangat relevan”

**Uraian Singkat:**

Skala penilaian ini bertujuan untuk mengetahui terkait Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

No	Aspek yang Dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
1	<b>Isi</b>				
	Petunjuk dirumuskan dengan jelas				✓
	Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka				✓
	Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian				✓
2	<b>Bahasa</b>				
	Menggunakan bahasa yang baik dan benar				✓
	Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami				✓
	Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				✓
	Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				✓

**Penilaian Umum:**

- 1 Belum dapat digunakan
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil
- 4 Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

*ditinjau*

Palopo, 08 Mei 2025  
Validator

  
**Sarmila, S.Pd., M.Pd.**  
**NIDN. 2016059203**

**LAMPIRAN 3**  
**HASIL ANALISIS STATISTIK**  
**DESKRIPTIF**

---

Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

---

**Descriptive Statistic**

---

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	52	30	39	31.73	1.901
Valid N (listwise)	52				

---

---

Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

---

**Descriptive Statistic**

---

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	52	24	35	26.63	1.961
Valid N (listwise)	52				

---

**LAMPIRAN 4**  
**SURAT IZIN DAN SELESAI**  
**PENELITIAN**



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921  
Telp/Fax. : (0471) 326048, Email : [dpmptsp@palopokota.go.id](mailto:dpmptsp@palopokota.go.id), Website : <http://dpmptsp.palopokota.go.id>

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

NOMOR : 500.16.7.2/2025.0384/IP/DPMPSTP

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : **NUR HANIFA AMALIA**  
Jenis Kelamin : **P**  
Alamat : **Padang Lambe, Kec. Wara Barat Kota Palopo**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**  
NIM : **2102060029**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

Lokasi Penelitian : **Madrasah Aliyah Negeri Palopo**  
Lamanya Penelitian : **15 April 2025 s.d. 15 Juli 2025**

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 16 April 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
Kepala DPMPSTP Kota Palopo  
**SYAMSURIADI NUR, S.STP**  
Pangkat : Pembina IV/a  
NIP : 19850211 200312 1 002

**Tembusan Kepada Yth.:**

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA PALOPO**  
Jl. Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914  
Telepon (0471) 21671, Faksimile (0471) 21671  
Email : palopoman8@gmail.com NPSN : 40320492 NSM : 131173730031

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 511 /Ma.21.14.0001/TL.00/07/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I  
NIP. : 196612311994032009  
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a  
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Nur Hanifa Amalia  
NIM : 2102060029  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Padang Lambe, Kec.Wara Barat Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswi

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo*".

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 17 Juli 2025  
Kepala Madrasah,

Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I -  
196612311994032009

**LAMPIRAN 5**  
**DOKUMENTASI**



Pengambilan data profil MAN Palopo



Pembagian angket (kuesioner) di MAN Palopo

**LAMPIRAN 6**  
**RIWAYAT HIDUP**

## RIWAYAT HIDUP



**Nur Hanifa Amalia**, Lahir di Tanjung Pinang pada tanggal 19 November 2002. Peneliti merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Masdin dan Ibu Rohayati. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Kelurahan Padang Lambe, Kecamatan Wara Barat, Kota Palopo. Peneliti pertama kali menempuh pendidikan di Sekolah Dasar 55 Padang lambe dan selesai pada tahun 2015, ditahun yang sama peneliti menempuh pendidikan di SMP Negeri 12 Palopo dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018, peneliti melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dan selesai pada tahun 2021. Setelah lulus di MAN Palopo, peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universits Islam Negeri Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Peneliti pernah menjabat sebagai pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI) periode 2023-2024.

Contact Person: [nurhanifaamalia57@gmail.com](mailto:nurhanifaamalia57@gmail.com)